

DROITS DES TRAVAILLEURS

Le travailleur dans l'Union européenne – sa définition, ses droits

DROITS DES TRAVAILLEURS

Marie-Laure Basilien-Gainche



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/5738>

DOI : 10.4000/revdh.5738

ISSN : 2264-119X

Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique

Marie-Laure Basilien-Gainche, « Le travailleur dans l'Union européenne – sa définition, ses droits », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], Actualités Droits-Libertés, mis en ligne le 15 mars 2011, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/5738> ; DOI : 10.4000/revdh.5738

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

Tous droits réservés

DROITS DES TRAVAILLEURS

Le travailleur dans l'Union européenne – sa définition, ses droits

DROITS DES TRAVAILLEURS

Marie-Laure Basilien-Gainche

- 1 Le jeudi 10 mars 2011, la Cour de Justice de l'Union européenne a rendu, sur demande de question préjudicielle, trois arrêts qui viennent préciser les **droits des travailleurs dans l'Union européenne**. Plus exactement, les huitième, deuxième et troisième chambres de la Cour apportent des éclaircissements respectivement sur **la notion de travailleur salarié**, sur **les conditions de l'emploi**, et sur **l'acquisition de droits définitifs à des prestations de pension complémentaire**. Ces trois arrêts ont fourni l'occasion à la Cour de venir déclinier les affirmations posées dans de récents arrêts en Grande Chambre en matière de droits des travailleurs dans l'Union, invitant les juridictions de renvoi à donner aux dispositions de droit interne une interprétation et une application conforme aux exigences du droit de l'Union.
- 2 **1°/- La notion de travailleur salarié**
- 3 Dans un premier arrêt, celui rendu par la huitième chambre dans l'affaire *Tanja Borger contre Tiroler Gebietskrankenkasse*, la Cour de Justice est amenée à se prononcer sur **la notion de travailleur salarié**, au sens de l'article 1er, 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.
- 4 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 6 mois. Si Tanja Borger obtient bien la prolongation pour 6 mois de son congé

sans solde, elle se voit refuser le versement de l'allocation de garde d'enfant et le maintien du bénéfice de la sécurité sociale pour la période. Afin de savoir si Tanja Borger peut prétendre à de telles prestations, la juridiction de renvoi se doit de déterminer si elle a bien la qualité de travailleur salarié. La réponse donnée par la huitième chambre est on ne peut plus claire : elle est positive.

Se référant à sa décision de la Grande Chambre du 7 juin 2005 Dodl et Oberhollenzer (affaire C-543/03), la huitième chambre 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 1er, sous a), du même règlement, **et ce indépendamment de l'existence d'une relation de travail** » (point 26). 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.

5 **CJUE, 8e chambre, 10 mars 2011, Tanja Borger contre Tiroler Gebietskrankenkasse, C-516/09**

6 **2°/- Les conditions d'emploi**

7 La deuxième affaire, qui concerne un litige opposant **la Deutsche Lufthansa AG à Gertraud Kumpan**, est l'occasion pour la Cour de Justice (deuxième chambre) de rappeler que **le recours au contrat à durée déterminée est limité car le contrat à indéterminé doit être considéré comme la règle**. Hôtesse de l'air depuis 1971 dans la compagnie aérienne PanAmerican World Airways Inc, Gertraud Kumpan devient employée de la Lufthansa lors du rachat en 1991 par celle-ci des actifs de celle-là. A partir de 2000, un contrat à durée déterminée d'un an est conclu chaque année entre Gertraud Kumpan et la Lufthansa. Or, Gertraud Kumpan se voit refuser en 2005 le renouvellement de son contrat de 2004.

8 Dans cette affaire, paraît problématique la réglementation allemande qui 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.

9 Pour répondre à la question préjudicielle qui lui est posée, il convient de souligner que la deuxième chambre ne va pas asseoir son argumentation sur l'interdiction de la discrimination à raison de l'âge. Elle va s'appuyer sur **l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée** conclu par les partenaires sociaux européens le 18 mars 1999 et figurant en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, en se rapportant abondamment à la décision de la Grande Chambre du 4 juillet 2006 *Adeneler e.a.*, affaire C-212/04. La deuxième chambre insiste sur les principes au coeur de l'accord-cadre de 1999 : « **le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs** » ; « **les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail** ». La conséquence évidente n'en est pas moins énoncée par la Cour : « **Le recours à des contrats à durée déterminée revêt donc un caractère exceptionnel par rapport aux contrats à durée indéterminée** » (point 30). Qui

dit exceptionnel dit limité. Et la deuxième chambre d'insister sur le fait que l'accord-cadre « vise à **encadrer le recours successif aux contrats de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs** » (point 31)

- 10 Une fois l'esprit même du droit de l'Union rappelé, la deuxième chambre s'attarde à étudier la disposition de la loi allemande sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée du 21 décembre 2000 qui pose problème en l'espèce. L'article 14 limite certes le recours aux CDD : il subordonne la conclusion de CDD à l'existence d'une raison objective de le faire, telle que le remplacement d'un employé, l'accompagnement à l'entrée dans la vie professionnelle (§1) ; il autorise la conclusion de CDD en l'absence de raison objective en imposant une limite de 3 renouvellements pour une période totale de 2 ans (§2). Mais le paragraphe 3 de l'article 14 vient limiter une telle limitation au recours aux CDD. En effet, « *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* ».
- 11 Pourtant, la Cour ne va pas estimer cette disposition contraire à la clause 5 § 1 de l'accord-cadre. **Elle va déclarer l'interprétation donnée à l'article 14 § 3 de la loi allemande par la juridiction de renvoi « contraire à la finalité de l'accord-cadre et de la clause 5, point 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). Pour le Bundesarbeitsgericht en effet, la restriction au recours illimité aux CDD successifs pour les travailleurs de plus de 58 ans ne saurait s'appliquer en l'espèce puisque Gertraud Kumpa est employée par la Deutsche Lufthansa AG sur la base de CDD depuis 2000. Une telle interprétation est contraire à la finalité de l'accord-cadre Point 50.
- 12 **CJUE, 2e chambre, 10 mars 2011, Deutsche Lufthansa AG contre Gertraud Kumpan, affaire C-109/09**
- 13 **3°/- L'acquisition de droits définitifs à des prestations de pension complémentaire**
- 14 Quant au troisième arrêt qui a été rendu par la troisième chambre de la Cour de Justice, il revient sur **l'acquisition de droits définitifs à des prestations de pension complémentaire** à la faveur d'une interprétation de **l'article 45 TFUE** qui pose le principe de la libre circulation des travailleurs dans l'UE. L'affaire dont la Cour a à connaître découle du litige qui oppose Maurits Casteels à la British Airways. Après avoir fait toute sa carrière au sein de cette compagnie en étant en poste dans différents Etats membres (Belgique, Allemagne, France), Maurits Casteels fait valoir son droit aux prestations de pension complémentaire. Mais British Airways conteste que Maurits Casteels puisse s'en prévaloir pour la période d'activité accomplie en Allemagne, en soutenant qu'il peut obtenir le remboursement de ses propres cotisations à l'exclusion de celles versées par la compagnie. En s'appuyant sur la convention collective applicable, la compagnie soutient que son employé a quitté volontairement son poste à Dusseldorf pour occuper un poste en France, sans avoir accompli la période minimale de service nécessaire pour l'acquisition de droits définitifs à une pension complémentaire au titre du régime en vigueur en Allemagne.
- 15 Deux points de droit se trouvent ainsi soulevés. 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. Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 45 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que, pour déterminer la période d'acquisition de droits définitifs à des prestations de pension complémentaire dans un État membre, il ne soit pas tenu compte des années de service accomplies par un travailleur pour le même employeur à des sièges d'exploitation de ce dernier situés dans différents États membres et en vertu d'un même contrat de travail global.

- 16 Après avoir rappelé que « **l'article 45 TFUE ne régit pas seulement l'action des autorités publiques, mais s'étend également aux réglementations d'une autre nature visant à régler, de façon collective, le travail salarié** » (point 19) en se rapportant à la décision de la Grande Chambre du 16 mars 2010 *Olympique Lyonnais* dans l'affaire C-325/08, la troisième chambre en souligne les conséquences. Pour ce faire, elle s'appuie à nouveau sur un arrêt en Grande Chambre, celui rendu le 1er avril 2008 dans l'affaire *Gouvernement de la Communauté française et Gouvernement wallon*, C-212/06. « *L'ensemble des dispositions du traité FUE relatives à la libre circulation des personnes visent à faciliter, pour les ressortissants de l'Union, l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur le territoire de l'Union et s'opposent aux mesures qui pourraient défavoriser ces ressortissants lorsqu'ils souhaitent exercer une activité économique sur le territoire d'un autre État membre* » (point 21). De la sorte, « *l'article 45 TFUE s'oppose à toute mesure qui, même applicable sans discrimination tenant à la nationalité, est susceptible de gêner ou de rendre moins attrayant l'exercice, par les ressortissants de l'Union, des libertés fondamentales garanties par le traité* » (point 22).
- 17 Or, « *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).
- 18 **CJUE, 3e chambre, 10 mars 2011, Maurits Casteels contre British Airways plc, C-379/09**

AUTEUR

MARIE-LAURE BASILIEN-GAINCHE

Marie-Laure Basilien-Gainche est actuellement Professeure des Universités en droit public à l'Université Jean Moulin Lyon 3 et Membre de l'Institut Universitaire de France