

# Pour une prise en compte continue et progressive de l'ancienneté du salarié au travail

par Reine Myreille Djotang-Ngnia, Docteur en droit

## PLAN

### I. La prise en compte partielle, fragmentée de l'ancienneté du salarié au travail

A. La prise en compte de l'ancienneté selon le principe de la continuité des services

B. La prise en compte de l'ancienneté selon le principe de travail effectif

### II. La prise en compte totale, globale de l'ancienneté du salarié au travail

A. Le fondement juridique de l'ancienneté du salarié au travail

B. Le mode de financement de l'ancienneté du salarié au travail

**La prise en compte de l'ancienneté du salarié (1) naît dans l'esprit des employeurs, au cours du XIX<sup>e</sup> siècle, de la volonté d'octroyer des avantages à des salariés ayant de l'expérience. Et ce, afin d'assurer une stabilité des personnes les plus qualifiées et spécialisées, car de cette stabilité découlait également celle de la production (2). Ce sont les industriels de la métallurgie, plus précisément, qui vont dans un premier temps récompenser les salariés en fonction de leur savoir-faire au sein de l'entreprise. Puis, l'idée d'une récompense du salarié va se détacher de celle de la reconnaissance d'un savoir-faire spécifique, détenu par une poignée de salariés, pour une récompense liée à la durée du salarié au sein de l'entreprise. Le but étant de retenir le salarié aussi longtemps que possible dans l'entreprise en lui faisant miroiter les avantages liés à son ancienneté (3). Selon la santé financière de l'entreprise, l'ancienneté du salarié sera utilisée comme outil de fidélisation du personnel et la notion sera reprise aussi bien au sein des conventions et des accords collectifs que par le législateur (4). Ainsi, c'est une prise en compte partielle, fragmentée de l'ancienneté du salarié qui a été retenue au gré de dispositions contractuelles, conventionnelles ou légales allant dans ce sens (I). Cependant et indépendamment de cette vision peu élargie de l'ancienneté, le salarié acquiert, au travail et du simple fait de ce travail, une ancienneté qui pourrait être reconnue de manière autonome. Nous proposerons de ce fait, dans un second temps, une prise en compte globale, totale de l'ancienneté du salarié liée au seul fait du travail (II).**

(1) Voir à ce sujet : F. Dumont, « L'ancienneté du salarié : un critère à géométrie variable », JCP S, 2007, n° 1487, pp. 11-15 ; J.-Y. Kerbouc'h, Les avantages liés à l'ancienneté entravent-ils la mobilité des salariés ? La note de veille, Centre d'analyse stratégique, 2007, n° 67 ; B. Reynès, L'ancienneté en droit du travail : quelles perspectives ? Revue de droit du travail, 2007, pp. 702-709 ; notre thèse : *L'ancienneté du salarié : approche comparative des droits français et camerounais du travail*, Thèse de doctorat, Université Robert Schuman, Strasbourg III, 2006, 448 pages, à paraître aux éditions L'Harmattan ; Jean Savatier, « Ancienneté dans l'entreprise », Répertoire du travail Dalloz, 1996, pp. 1-10 ; Guylaine Vallée, « La notion d'ancienneté en droit du travail français », Dr. soc. 1992, p. 871 ; *L'ancienneté en droit du travail français et québécois : une approche comparative de droit comparé*, Thèse de doctorat, Université Jean Moulin, Lyon III, 1991 ; Nicolas Alvarez, « L'ancienneté du salarié », RPDs 1972, p. 139 ; Guy Poulain, « Le calcul de l'ancienneté et la discontinuité des services du salarié », Dr. soc. 1970, p. 223 ; Guy Raymond, « L'ancienneté des services », Dr. soc. 1967, p. 1.

(2) La distinction entre ces deux types de salariés est faite notamment par Claude Didry, in *La naissance des conventions*

*collectives. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX<sup>e</sup> siècle*, édition EHESS, 2002, pp. 80 ; 200-201.

(3) Paul-Henri Mousseron, « La fidélisation du personnel », Dr. soc. 1989, p. 480.

(4) Dans le cadre de notre thèse portant sur la prise en compte de l'ancienneté du salarié, 421 conventions et accords collectifs, sur les 466 que nous avons étudiés, ont retenu notre attention quant à la place qu'ils accordent à l'ancienneté du salarié et un peu moins de la moitié en ont donné une définition, un cadre. Voir à titre d'exemple : art. 3.16.2 de la CCN de Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12/07/2001 étendue par arrêté du 26/07/2002, JO du 6/08/2002 et avenant du 31/01/2006 étendu par arrêté du 5/04/2007, JO du 20/04/2007 ; art. 44 de la CCN Hospitalisation privée à but lucratif (CCU) du 18/04/2002 non étendue ; art. III.10 de la CC Métallurgie de Nîmes du 27/12/1999 étendue par arrêté du 14/06/2004, JO du 23/06/2004.

# I. La prise en compte partielle, fragmentée de l'ancienneté du salarié au travail

Bien que n'ayant pas été définie par le législateur, l'ancienneté du salarié a été quantifiée en droit français selon deux critères. Le premier est celui de la « *continuité des services* ». L'ancienneté ainsi décomptée est créatrice de droits tant que le lien contractuel qui unit le salarié à son employeur n'est pas rompu (A). Le second est celui de la « *travail effectif* », le salarié ne bénéficiant de droits liés à son ancienneté que s'il accomplit un « *travail effectif* » ou considéré comme tel (5) (B).

## A. La prise en compte de l'ancienneté selon le principe de la continuité des services

Le principe de la continuité des services, utilisé pour quantifier l'ancienneté, suppose la poursuite du lien contractuel unissant le salarié à son employeur. Et ce, pour que soient reconnus les droits et les avantages qui en découlent, même si l'exécution du contrat de travail a été, par intervalles, momentanément suspendue. Tel que le principe fut initialement pensé, il fait l'objet d'applications pratiques en droit français (1.). Cependant, la prise en compte de l'ancienneté du salarié selon le principe de continuité des services a été étendue à celle acquise par des contrats distincts exécutés aussi bien au sein d'une même entreprise que dans plusieurs entreprises dans la mesure où, des dispositions contractuelles, conventionnelles ou légales le prévoient (2.).

1. En 1962, la Cour de cassation énonçait que : « *l'ancienneté des services s'entend d'une période continue chez le même employeur* » (6). Mais très vite, les juges se sont posé la question de savoir ce qu'il fallait entendre par « *services continus* ». Fallait-il s'attacher à une continuité juridique et ceci en dépit des périodes de suspension qui pouvaient empêcher la présence physique du salarié à son lieu de travail ? Ou bien le salarié était-il tenu à une présence continue dans l'entreprise ? La réponse semble avoir été donnée en France dès 1936, par un décret qui précisait que par « *services continus* », il fallait entendre « *la période pendant laquelle le travailleur est lié*

à son employeur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat » (7).

C'est une continuité des services qui relève plus d'une continuité juridique que d'une continuité réelle, matérielle de la relation contractuelle. Sont prises en compte la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et celle à laquelle la lettre de licenciement lui a été envoyée (8) et non la date à laquelle son contrat prend fin (9). Les périodes éventuelles de suspension du contrat étant incluses dans cette continuité du lien contractuel.

C'est cette conception de l'ancienneté du salarié que Guylaine Vallée appelle, à juste titre, « *l'ancienneté contractuelle* » (10), puisque son existence découle de celle du contrat.

Tel qu'il avait été initialement pensé, le principe de la continuité des services, c'est-à-dire la reconnaissance de la continuité juridique de la relation contractuelle, fait l'objet d'applications effectives en droit du travail français.

En effet, le principe de la continuité des services fut appliqué très tôt en droit du travail pour faciliter la reconversion et le maintien des droits du salarié licencié qui voyait de ce fait disparaître tous ses avantages liés à l'appartenance à son ancienne entreprise (11). Trois domaines particuliers illustrent l'application du principe par le législateur.

Le premier domaine où le principe de la continuité des services est appliqué est celui de la détermination des salariés pouvant participer aux élections des représentants du personnel selon leur ancienneté. C'est ainsi, à titre d'exemple, que l'article L. 423-7 du Code du travail, à propos de l'élection des délégués du personnel, énonce que « *sont électeurs les salariés des deux sexes (...), ayant travaillé « trois mois » au moins dans l'entreprise (...)* ». Par ailleurs, l'article L. 423-8 du Code du travail dispose que sont éligibles les salariés « *ayant travaillé dans l'entreprise « sans interruption » depuis un an au moins* » (12). Et selon une jurisprudence

(5) Francis Meyer, « Travail "effectif" et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », Dr. Ouv. 1999, pp. 385-389.

(6) Cass. soc. 19 juillet 1962, Gazette du Palais, 1962-2-254.

(7) Article 4 du décret du 1<sup>er</sup> août 1936 rapporté par C. Lapp et J.-P. Apprill, in « La modification de l'article 23, livre 1<sup>er</sup> du Code du travail par la loi du 19 février 1958 », JCP 1958, II. 1438.2.

(8) Depuis un revirement de jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, l'ancienneté du salarié ne s'apprécie plus à la date de la notification de la lettre de licenciement, date qui marquait également le point de rupture du contrat de travail (Cass. soc. 2 février 1999, n° 96-40773) mais désormais à la date d'envoi par l'employeur de la lettre de licenciement (Cass. soc. 26 septembre 2006 n° 05-43.841 ; 7 novembre 2006, n° 05-42.323).

(9) Voir notamment : G. Vallée, « La notion d'ancienneté en droit du travail français », Dr. soc. 1992, p. 872. En effet, en ce qui concerne le calcul de l'ancienneté du salarié, bien que le contrat continue à produire des effets jusqu'à la fin du préavis, c'est à la date de la rupture du contrat de travail que l'on apprécie l'ancienneté du salarié.

(10) G. Vallée, article précité, p. 871.

(11) G. Raymond, « L'ancienneté des services », Dr. soc. 1967, p. 171.

(12) D'autres textes du Code du travail français reflètent le même principe de la continuité des services, à savoir : les articles L. 433-4 et L. 433-5 pour l'électorat et l'éligibilité des membres du comité d'entreprise.

constante, la prise en compte de l'ancienneté du salarié n'est pas interrompue par la suspension de son contrat de travail (13). La Chambre sociale de la Cour de cassation a d'ailleurs récemment étendu cette possibilité de reprise d'ancienneté aux délégués syndicaux en cas de transfert d'entreprise dans un arrêt du 29 septembre 2007 (14).

Le deuxième domaine qui connaît une application de ce principe est celui des sanctions en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (15). En effet, en présence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'ancienneté du salarié est décomptée depuis le premier jour de présence au sein de l'entreprise, aucune soustraction n'étant faite d'éventuelles périodes de suspension du contrat de travail. Ainsi, « *les périodes de suspension du contrat justifiées par la maladie du salarié doivent être prises en compte* » (16). Cependant, en cas de contrats successifs avec le même employeur, l'ancienneté à prendre en compte est celle du contrat au cours duquel le licenciement est prononcé (17). L'application par le juge, des sanctions prévues par le législateur, témoigne de l'utilisation du principe de la continuité des services (18).

Enfin, le principe de la continuité des services a été consacré, en droit français, lors de la reconnaissance par le législateur au sein de l'article L. 212-4-5 alinéa 4 du Code du travail (19) des mêmes droits aux salariés embauchés sous contrats de travail à temps partiel qu'à ceux embauchés à temps plein, dès lors que le contrat de travail n'est pas interrompu. L'ancienneté du salarié étant décomptée, dans cette hypothèse, de la même façon pour un salarié à temps partiel que pour un salarié à temps plein.

A ces trois cas qui ont été identifiés par la doctrine (20), il nous semble devoir rattacher un dernier qui connaît également l'application du principe de la continuité des services.

L'article L. 341-6-1 du Code du travail accorde les mêmes droits en termes d'ancienneté au salarié étranger, embauché au mépris des dispositions de l'article précité, qu'au salarié français. L'alinéa premier de l'article L. 341-6-1 du Code du travail précise que « *l'étranger employé en violation des dispositions de l'alinéa premier de l'article L. 341-6 est assimilé à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail (...), ainsi qu'à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise* » (21).

Une telle mesure est similaire à celle reconnaissant les mêmes droits aux salariés embauchés sous contrats de travail à temps partiel qu'à ceux travaillant à temps plein. Cette disposition qui octroie rétroactivement au salarié tous les droits liés à son ancienneté, depuis la date de son embauche jusqu'à celle de la rupture du contrat de travail, doit être assimilée à un rattachement au principe de la continuité des services.

2. Cette vision du principe va se trouver étendue à la prise en compte de l'ancienneté du salarié du fait de l'addition de contrats distincts effectués dans la même entreprise, mais surtout au sein d'entreprises différentes soumises à la même convention collective, ou encore au sein d'entreprises faisant partie du même groupe de sociétés. Cependant, dans ces hypothèses, la reprise d'ancienneté doit avoir été prévue de manière expresse, soit par le législateur soit par une disposition conventionnelle ou enfin par une clause contractuelle (22).

Lorsque cette clause de reprise d'ancienneté est d'origine contractuelle, elle ne se présume pas. La volonté des parties doit être claire et non équivoque (23). L'employeur pourra alors s'engager à reprendre l'ancienneté du salarié en dehors de toute clause conventionnelle l'y contraignant.

(13) Voir à titre d'exemple : Soc. 13 juin 1979, Bull. Civ. V, n° 528.

(14) Cass. soc. 29 septembre 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 42, Avis J. Duplat, n. P. Rennes.

(15) Dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié, qui travaille dans une entreprise de plus de onze salariés et qui à l'époque du licenciement a au moins deux ans d'ancienneté, a droit à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à sa rémunération brute des six derniers mois de services (art. L. 122-14-4 du C. du Trav.). Le salaire mensuel doit tenir compte des primes et des avantages divers. Voir : Cass. soc. 22 juin 1993, RJS 1993, 517, n° 517 ; Cass. soc. 3 décembre 1992, Dr. soc. 1993, p. 948 ; Cass. soc. 13 juillet 2004, RJS 2004, n° 1025.

(16) Cass. soc. 17 octobre 1979, Bull. Civ. V, n° 737 ; Cass. soc. 7 mai 1987, Bull. Civ. V, n° 272.

(17) Cass. soc. 27 mai 1992, RJS 1992, p. 478, n° 860.

(18) Ce sont les articles L 122-14-4 et L 122-14-5 du Code du travail qui contiennent les sanctions prévues par le législateur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Selon le premier texte, si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et qu'il travaille dans une entreprise de plus de onze salariés,

l'employeur, qui a procédé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sera condamné à lui payer au moins six mois de salaires. Si la condition d'ancienneté n'est pas remplie ou dans l'hypothèse où le salarié travaille dans une entreprise de moins de onze salariés, l'indemnité versée le sera en fonction du préjudice subi conformément à l'article L 122-14-5 du C. Trav.

(19) Art. L. 212-4-5 al. 4 du C. Trav. énonce que « pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet... ».

(20) Voir notamment : G. Vallée, « La notion d'ancienneté en droit du travail français », Dr. soc. 1992, p. 871.

(21) Article L. 341-6-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.

(22) Voir à titre d'exemples : Cass. soc. 9 novembre 2005, n° 03-47188 ; Cass. soc. 10 octobre 2000, n° 3702 F+S+P+B, Bull. Civ. V, 2000, n° 315.

(23) Voir : H. Laigo, O. Prot, « La reprise d'ancienneté du salarié ne se présume pas », Semaine sociale Lamy, n° 773, 1996, pp. 3-5.

Précisément, au plan conventionnel, l'ancienneté du salarié peut également être préservée. C'est ainsi qu'au sein de l'article 25 de la convention collective des papiers, cartons et pellicule cellulosique, la reprise d'ancienneté est assurée, « *quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique* » de l'entreprise (24). Dans l'hypothèse d'application conventionnelle de l'article L. 122-12, cette continuité dans la prise en compte de l'ancienneté du salarié est aussi présente dans la convention collective de la propreté (25). L'ancienneté du salarié peut également être reprise au sein de la profession, de manière explicite, en dehors du cas du transfert d'entreprise. C'est ainsi, notamment, dans la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (26). Cet embryon de reconnaissance d'une ancienneté professionnelle existe aussi dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et au sein de la convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (27).

Enfin, au sein du Code du travail, le législateur permet également l'élargissement de la prise en compte de l'ancienneté du salarié lorsqu'il énonce à l'article L. 122-32-28 « (...) *qu'est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise* », celle « *acquise dans toute autre entreprise du même groupe au sens de l'article L. 439-1 du présent Code* ». Cet élargissement de la prise en compte de l'ancienneté du salarié est également possible pour certains salariés non liés à leurs employeurs par un contrat de travail à durée indéterminée. C'est ainsi que l'article L. 122-3-15 du Code du travail préconise le cumul de l'ancienneté du salarié dès lors qu'il a conclu avec le même employeur plusieurs contrats saisonniers successifs. C'est le même principe qui prévaut, en cas de contrats de travail temporaires multiples avec la même entreprise de travail temporaire, pour le calcul de l'ancienneté du salarié selon l'article L. 124-15 du Code du travail.

L'autre principe ayant servi à la conceptualisation de la notion d'ancienneté du salarié est celui du « travail

effectif ». La reconnaissance de l'ancienneté du salarié pourra ne pas être effective du seul fait de son appartenance à l'entreprise, mais également du fait de l'effectivité de son travail, au cours de son temps de travail, au sein d'une période de référence définie.

## B. La prise en compte de l'ancienneté selon le principe de travail effectif

La notion de travail effectif est issue d'une adaptation du principe de la continuité des services aux réalités du travail salarié, c'est-à-dire à la discontinuité pouvant exister dans l'exécution du contrat de travail. La prise en compte de l'ancienneté, selon le critère du travail effectif, a pour objectif de ne récompenser que les périodes réellement travaillées par les salariés. Les périodes de suspension du contrat de travail ne pourront être incluses, additionnées au calcul de l'ancienneté du salarié. Elles vont constituer plutôt, par le moyen d'une fiction juridique, un pont entre les différentes périodes de travail effectif (28).

Le principe du travail effectif est l'expression d'une vision étroite, voire restrictive de l'ancienneté du salarié par les employeurs, dans un premier temps. Cette conception restrictive a été consacrée, dans un second temps, par le législateur français se fondant sur une réalité du travail salarié, au sein du temps de travail (29). A ce titre, certains droits ne seront accordés au salarié que s'il justifie d'un nombre d'heures, de jours, ou de mois dits de « *travail effectif* » (30) (1.). Cependant, et de manière dérogatoire à ce principe, certaines périodes non travaillées ont été assimilées à du temps de travail effectif (2.).

1. Au sein du Code du travail, l'application stricte de la notion de travail effectif est contenue aux paragraphes 2° et 3° de l'article L. 122-6. Il y est énoncé qu'en cas de licenciement, si le salarié justifie d'une ancienneté de « *services continus* », chez le même employeur, comprise entre six mois et moins de deux ans, il a droit à un délai-congé d'un mois. S'il justifie d'une ancienneté de « *services continus* » au moins égale à deux ans, le délai-congé est de deux mois.

(24) Art. 25 CCN Papiers - cartons et pellicule cellulosique (transformation) ingénieurs et cadres du 21/12/1972 non étendue. Également art. 16 al. 2 de la CCN Bois - scieries - négoce et importation des bois (travail mécanique du) du 28/11/1955 étendue par arrêté du 28/03/1956, JO du 8/04/1956. Il s'agit là de conventions antérieures à l'arrêt Soc. 12-3-1987 Bull. civ. V n° 139 qui a précisé cette reprise de l'ancienneté.

(25) Art. 2-2 de l'accord du 29 mars 1990 étendu par arrêté du 6 juin 1990, JO du 9 juin 1990 concernant la garantie d'emploi et la continuité du contrat de travail des salariés en cas de changement de prestataire au sein de la convention collective des entreprises de propreté.

(26) Cette forme de reprise d'ancienneté dans la profession aussi explicite demeure toutefois exceptionnelle. Voir à titre d'exemple : art. 08.02.1.1.1 modifié par avenant N/2002-02 du 25/03/2002 agréé par arrêté du 6/01/2003, JO du 14/01/2003, complétant la CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31/10/1951.

(27) A titre d'exemple voir l'article 5. 4 du protocole N/129 du 9/09/1997 agréé par arrêté 10/03/1998, JO du 4/04/1998 complétant la CCN des centres d'hébergement et de réadaptation sociale du 15/10/1974. Il est énoncé au sein de la convention collective : qu'« *au moment de l'embauche, il sera tenu compte des antécédents professionnels dans les conditions suivantes : - reprise d'ancienneté à 100 % pour l'exercice d'une fonction identique ou assimilable dans les établissements de la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, public ou parapublic ; - reprise d'ancienneté à 50 % pour l'exercice d'une fonction identique ou assimilable dans une autre branche professionnelle (...)* ».

(28) F. Signoretto, « Le temps de travail effectif », RPDS, 1987, p. 199.

(29) L'article L. 212-4 du C. Trav. définit le travail effectif comme le « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

(30) A. Johansson, *La détermination du temps de travail effectif*, LGDJ, 2006.

On notera qu'en l'espèce, le terme « services continus » est utilisé par le législateur. Cependant par « services continus », il faut comprendre une exigence d'effectivité, de continuité réelle dans le travail du salarié durant une période suffisante, prédéterminée par le législateur. Le terme « services continus » fait référence, en l'espèce, à la notion de travail effectif, comme en témoignent deux arrêts de la Cour de cassation de 1969 (31) et 1975. L'arrêt du 18 mars 1975, dont « l'objet était de préciser la notion de services continus (à laquelle a été depuis substituée celle de travail effectif) » (32), nous éclaire sur le sens qu'il faut donner à la notion telle qu'elle est cristallisée au sein de l'article L. 122-10 du Code du travail.

Une autre disposition législative faisant référence à la notion de travail effectif est l'article L. 122-9 du Code du travail à propos de l'indemnité de licenciement. Il y est énoncé que « le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement (...) ».

Dans cet article, c'est une ancienneté non interrompue que le législateur exige du salarié pour lui accorder l'indemnité légale de licenciement. Il faut également comprendre, dans l'expression « ancienneté ininterrompue », que les droits seront accordés au salarié en fonction d'une ancienneté liée à la notion de travail effectif.

Le sens des termes employés est donné par les dispositions de l'article L. 122-10 du Code du travail. En effet, cet article précise que : « pour l'application des 2° et 3° de l'article L. 122-6 et pour celle de l'article L. 122-9 les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de (...) « conventions ou accords collectifs de travail », soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du

contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions rappelées ci-dessus » (33).

La clé de voûte d'une application stricte du principe du travail effectif est une présence « réelle » du salarié au travail. Le salarié doit fournir un travail également considéré comme « effectif » pendant ce temps de présence (34). Ces deux conditions semblent, de ce fait, nécessaires pour que le principe du travail effectif s'applique pleinement. Cependant en pratique, il peut arriver que le salarié soit dans l'impossibilité ou dans l'incapacité physique de fournir sa prestation de travail, son travail n'étant de ce fait pas « effectif ». Ainsi, le législateur, de manière dérogatoire, a assimilé certaines périodes non travaillées à des périodes de travail effectif.

2. En droit français, certains articles du Code du travail adoptent une conception extensive de la notion en assimilant à du travail effectif des périodes non travaillées par les salariés.

C'est dans ce sens que l'article L. 223-4 du Code du travail comporte à lui seul plusieurs exceptions à l'application stricte du principe de travail effectif (35). En effet, des dérogations à l'application stricte de la notion sont contenues dans d'autres articles du Code du travail, cependant, elles peuvent être regroupées au sein de trois centres d'intérêts. Ces centres d'intérêts sont : la solidarité nationale (36) ou internationale (37), la solidarité collective pour raisons familiales (38) et enfin, la responsabilité de l'entreprise et de l'Etat envers les salariés. Cette troisième catégorie de dérogations à l'application stricte de la notion de travail effectif se caractérise par une reconnaissance par l'entreprise de sa responsabilité vis-à-vis du salarié notamment du risque qu'il encourt dans l'exécution de sa prestation de travail. Ces dérogations concrétisent également une politique de

(31) Dans l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 février 1969, on peut lire : « que le salarié n'avait pas effectué six mois de services continus de travail effectif dans l'entreprise au jour du congédiement (...) ». Cour de cassation, Chambre sociale, audience publique du 19 février 1969, publié au bulletin n° 111.

(32) Cass. soc. 18 mars 1975, Bull. civ. V n° 162.

(33) Voir : Cass. soc. 29 juin 1977, Bull. Civ. V, n° 432 ; Cass. soc. 19 juin 1987, Bull. Civ. V, n° 401.

(34) Voir à ce sujet, F. Meyer, « Travail « effectif » et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », Dr. Ouv. 1999, pp. 385-389.

(35) Ces périodes sont notamment : la période des congés payés, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, la période de suspension du contrat de travail dans la limite d'un an suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

(36) Au titre de la solidarité nationale ont été retenues comme temps de travail effectif des périodes d'absence de l'apprenti ou du salarié rappelé ou maintenu sous les drapeaux, selon les dispositions de l'article L. 223-4 du C. Trav. ainsi que les absences du salarié pour participer aux campagnes électorales

dans la limite de vingt jours selon les dispositions de l'article L. 122-24-1 al. 4 du C. Trav.

(37) Au titre de la solidarité internationale, est considérée comme temps de travail effectif, la durée du congé de solidarité internationale dans la mesure où il n'excède pas six mois et que le salarié soit titulaire d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins douze mois (art. L. 225-9 et L. 225-12 al. 2 du C. Trav.).

(38) Par esprit de solidarité collective ont été retenus comme temps de travail effectif, les durées d'absence pendant les congés pour événements familiaux (art. L. 226-1 du C. Trav.), le congé pour solidarité familiale (art. 225-15 du C. Trav.), les périodes de repos accordées aux femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du Code du travail. Sont visés par ces articles, les congés de maternité et d'adoption qui sont assimilés à l'article L. 122-26-2 à du temps de travail effectif et pris en compte en totalité dans le calcul de l'ancienneté du salarié. Le congé de paternité prévu à l'article L. 122-25-4 du C. Trav., le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, prévus respectivement aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du Code du travail, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif ouvrant droit aux congés payés, mais sont pris en compte pour moitié, dans la détermination des droits liés à l'ancienneté des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 122-28-6 du C. Trav.

l'emploi et de la formation souhaitée par l'Etat et suivie par les employeurs (39).

Selon, le principe du travail effectif, le législateur assimile à du temps de travail effectif des périodes précises, soit pour la détermination des droits liés aux congés payés, soit pour ceux liés à l'ancienneté du salarié, ou encore pour la détermination de tous les droits liés au contrat du travail du salarié, ce qui inclut les deux domaines précités (40).

La notion de travail effectif renvoie, selon Guy Poulain, à la conception étroite du calcul de l'ancienneté du salarié. Dans cette hypothèse, l'ancienneté du salarié serait une condition d'ouverture de droits, subordonnés à l'existence d'une certaine ancienneté, d'où l'attachement des entreprises, qui rémunèrent ces droits, à la notion de travail effectif (41).

L'ancienneté du salarié a également été reconnue en droit communautaire. En effet, grâce à l'influence de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, les droits acquis antérieurement par des salariés migrants sont censés être pris en compte, par les tribunaux, lorsqu'un litige survient quant à la durée de leur ancienneté dans un emploi donné, et ceci grâce notamment à l'article 48 du traité de Rome du 25 mars 1957 sur la libre circulation des travailleurs modifié par l'article 39 (42) du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 (43). Mais on constate que les litiges qui sont soumis aux juridictions françaises concernent souvent des salariés qui travaillaient dans un domaine défini, tel l'enseignement, et qui décident de changer de pays pour exercer une même activité (44). Mais qu'en serait-il si le salarié décidait de changer complètement de domaine

d'activité ? Le principe de libre circulation des travailleurs garantit-il dans ces conditions une prise en compte totale de l'ancienneté des salariés ? Le fait pour le salarié de changer de profession ne constitue-t-il pas un obstacle à la reconnaissance de sa qualification ? L'ancienneté acquise antérieurement n'est-elle pas anéantie ?

La réponse à ces questions est malheureusement affirmative. Car si le principe de la libre circulation des travailleurs ne tolère aucune différenciation des salariés, selon leur nationalité, travaillant dans un même domaine d'activité au sein des pays de l'Union européenne et ce, conformément au règlement 1612/68 du 15 octobre 1968 (45), il ne prévoit pas de reconnaissance de l'ancienneté du salarié liée au seul fait que celui-ci occupe ou a occupé un emploi.

Pour que le principe de la libre circulation des travailleurs soit réellement applicable, il faudrait que tout salarié de la Communauté puisse changer de métier selon les offres et demandes du marché européen et par la même occasion, avoir l'assurance d'une prise en compte complète de son ancienneté tout au long de sa carrière, peu importe l'emploi qu'il occupe, dès lors qu'il est actif. Surtout que, depuis le règlement 38/64 et la directive 64/240 du 25 mars 1964 (46), la priorité du marché national s'efface devant celle du marché communautaire.

À cette prise en compte fragmentée, partielle de l'ancienneté du salarié, tant au niveau communautaire qu'interne, nous allons en proposer une autre : la prise en compte globale, totale de l'ancienneté du salarié, liée au seul fait de son travail, de son emploi (47).

(39) Ainsi, diverses autres périodes d'absences du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif : les périodes limitées à une durée non interrompue d'un an pendant lesquelles le contrat est suspendu pour cause d'accident ou de maladie professionnelle selon les dispositions de L. 122-32-1 du C. ; les périodes de repos compensateurs prévues à l'article L. 212-5-1 alinéa 4 du C. Trav. ; la durée du congé de formation de cadres et d'animateurs de jeunesse selon les dispositions de l'article L. 225-2 du C. Trav. ; le congé de bilan de compétence de l'article L. 931-23 du C. Trav. ; la durée du congé de formation économique et sociale et syndicale visée à l'article L. 451-2 du C. Trav. ; la durée du congé de formation mentionnée à l'article L. 931-7 du C. Trav. ; la durée du congé de formation de salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, selon les dispositions de l'article L.931-29 II du C. Trav. ; les congés mutualistes selon l'article L. 225-7 du C. Trav.

(40) C'est ainsi, par exemple, que le congé parental d'éducation n'est pas pris en compte comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'attribution des congés payés, mais la durée du congé est prise en compte uniquement pour moitié dans le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié. Cette position a été défendue par le secrétaire général à la famille qui justifiait ainsi cette règle : « La loi que nous allons élaborer est extrêmement importante. Le salarié qui n'aura pas travaillé pendant son congé parental aura des droits, mais il est juste qu'il n'ait pas autant de droits que celui qui a travaillé pendant la même période. La prise en compte de la moitié de l'ancienneté traduit, me semble-t-il, une attitude qui se veut à la fois généreuse dans sa motivation initiale et rigoureuse dans son application », JO déb. Ass., du 25 novembre 1983, p. 5674.

(41) G. Poulain, « Le calcul de l'ancienneté et la discontinuité des services du salarié », Dr. soc. 1970, p. 223.

(42) Art. 39 (ancien article 48) énonce que : « 1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté. 2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail (...) ».

(43) Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 modifiant le traité de l'Union européenne, JO C 340 du 10 novembre 1997, p. 1.

(44) CE 9 juillet 2003, n° 239085 ; CE 13 mars 2002, n° 209938 ; CE 20 octobre 2000, n° 194739 ; TA de Lyon, 3 février 1999, n° 9703634.

(45) Règlement n° 1612/18/CEE du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, JO CE n° L 257 du 19 octobre 1968. Voir également : CJCE, 8 avril 2003, affaire C-224/01 ; CJCE, 30 septembre 2003, affaire C/224-01, Gerhard Köbler contre Republik Österreich ; CJCE, 27 janvier 2000, affaire C-195/98 ; CJCE, 12 mars 1998, affaire C-187/96 Commission contre Grèce ; Voir également la 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.

(46) JO CE n° 62 du 17 avril 1964.

(47) Voir nos propos au sujet d'une définition et d'une approche nouvelle de l'ancienneté du salarié, *L'ancienneté du salarié approche comparative des droits français et camerounais du travail*, Thèse de doctorat, Université Robert Schuman de Strasbourg III, 2006, pp. 121-151.

## II. La prise en compte totale, globale de l'ancienneté du salarié au travail

Comme il a déjà été rappelé, l'ancienneté du salarié est prise en compte actuellement du fait de dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles allant dans ce sens. Cependant, il apparaît évident que le salarié acquiert également au travail et du simple fait de son travail, une ancienneté, même si elle n'est pas reconnue et récompensée à ce titre. Une telle vision de l'ancienneté du salarié, différente de celle par laquelle il obtient actuellement des droits, pourrait conduire à une perception nouvelle de la notion, dans la mesure où elle prendrait en compte l'ensemble des années de travail du salarié.

Elle serait, de ce fait, le temps passé par le salarié non seulement dans une entreprise, une branche d'activité ou une profession, mais dans un sens plus large, le temps passé par le salarié dans l'exercice de tout emploi, quel qu'il soit, dès lors que celui-ci reste en activité, contribuant ainsi à l'effort commun de soutien de l'économie par le travail. Cette ancienneté acquise au travail devrait être comptabilisée au niveau étatique.

Ce serait une prise en compte globale de l'ancienneté du salarié. Cette prise en compte aurait un régime juridique propre, sans toutefois remettre en cause les hypothèses où l'ancienneté du salarié est reconnue selon les principes actuels (A). La particularité et la difficulté de la mise en place d'une telle récompense de l'ancienneté viendraient de son mode éventuel de financement (B).

### A. Le fondement juridique de l'ancienneté du salarié au travail

Le fondement juridique de cette définition serait une continuité de la prise en compte de l'ancienneté du salarié au travail. Cette « *ancienneté au travail* » reflèterait non seulement toutes les années travaillées par le salarié, mais ce concept permettrait également la prise en compte et la récompense par l'Etat des périodes de travail ou assimilées comme telles, non récompensées par l'employeur par le versement d'une prime d'ancienneté. Le but de cette définition de l'ancienneté étant d'assurer la prise en compte et la reconnaissance par l'Etat, des périodes qui ne le sont pas par l'employeur, au titre de « *l'ancienneté au travail* ».

Au sein de la législation sociale française, toutes les périodes travaillées, incluses dans le décompte de l'ancienneté du salarié et qui sont rémunérées à ce titre

par l'employeur conformément à des dispositions contractuelles, législatives ou conventionnelles, ne posent de ce fait aucune difficulté quant à la proposition d'une définition nouvelle de l'ancienneté. Elles devraient ainsi continuer à être prises en compte au titre de l'ancienneté du salarié.

Cependant, devraient également être prises en compte dans le décompte de l'ancienneté au travail, toutes les périodes non travaillées par le salarié mais assimilées par le législateur français pour des raisons politiques, de solidarité nationale ou internationale ou acceptées par les employeurs du fait de la responsabilité de l'entreprise envers ses salariés, comme temps de travail et prises en compte à ce titre dans le calcul de son ancienneté.

En revanche, ne feraient pas partie de l'ancienneté au travail, les périodes de non travail qui ne sont pas assimilées par les lois sociales à des temps de travail effectif et notamment le chômage.

Cette prise en compte de « *l'ancienneté au travail* » serait la traduction d'une volonté politique d'assurer la reconnaissance de l'ancienneté du salarié avec pour but, la récompense de cette dernière par le versement d'une « *prime sur pension* » (48) à la fin de sa carrière, selon un décompte précis de toutes ses années de travail. Cette « *prime sur pension* » serait différente de la pension retraite qui n'est que le reversement au salarié des sommes qu'il aura cotisées au cours de sa vie professionnelle.

Ainsi, dans le cadre de cette définition, la différence de taille résiderait dans le fait que le salarié ne serait plus, comme cela se passe dans la majorité des cas, uniquement tributaire d'une entreprise ou de l'exercice de son activité au sein d'une même profession pour constater une progression de la prise en compte de son ancienneté du fait de dispositions contractuelles, conventionnelles ou légales appliquées au sein de l'entreprise.

La prise en compte de l'ancienneté du salarié au travail aurait également pour finalité la poursuite du décompte et la récompense de son ancienneté en dépit de la rupture qui pourrait intervenir dans son activité professionnelle.

Si tel était le cas, dès lors qu'il se remettrait en activité, le calcul de son ancienneté continuerait au point où il se

(48) Par prime sur pension, il faut comprendre une somme calculée proportionnellement au temps, non reconnu et récompensé par l'employeur par le versement d'une prime et que l'Etat récompenserait selon un pourcentage de 5 %, 10 % et ce jusqu'à 30 % du dernier salaire ou du meilleur salaire du futur

retraité. Cette prime serait versée mensuellement au salarié en sus de sa pension retraite dans l'hypothèse où il aurait travaillé un certain nombre d'années sans que son ancienneté soit reconnue et récompensée de manière progressive par son employeur.

serait arrêté au moment de la rupture du contrat de travail précédent.

Dans la même logique, le salarié, qui débiterait dans l'exercice d'une activité à laquelle il n'avait jamais été confronté auparavant, ne se verrait pas totalement privé de son ancienneté acquise dans son précédent domaine d'activité, dans la mesure où son ancienneté passée dans l'exercice d'une autre profession, autrement dit son « *ancienneté au travail* » continuerait à être prise en compte par l'Etat. Même si de toute évidence, certains des droits qui sont directement liés à la plus ou moins longue appartenance du salarié à une entreprise ne lui seraient pas accessibles dans un premier temps, dès lors qu'au sein de l'entreprise aucune reprise d'ancienneté n'est pratiquée.

Une telle prise en compte de l'ancienneté du salarié au travail serait non tributaire de son appréciation selon le principe de la « continuité des services » ou du « travail effectif ». Mais « *l'ancienneté au travail* » dépendrait uniquement du nombre d'années pendant lesquelles le salarié serait resté actif, de la prise en compte et de la récompense de son ancienneté passée au travail et enfin, de la nature des emplois occupés. Cette prise en compte de l'ancienneté du salarié serait faite tout au long de sa carrière, les seules périodes exclues du décompte seraient celles dues à son inactivité (49). La mise en place d'un tel système de récompense, son mode de calcul et son financement seraient évidemment à l'origine de difficultés.

## **B. Le mode de financement de l'ancienneté du salarié au travail**

Cette prise en compte nouvelle de l'ancienneté devrait être décomptée de manière coordonnée par l'Etat et les employeurs et serait récompensée à la fin de la carrière du salarié par le versement d'une « *prime sur pension* » mensuelle et proportionnelle à l'ancienneté du salarié au travail, venant s'ajouter à sa pension retraite, au prorata du nombre d'années pendant lesquelles il sera resté actif, contribuant, ainsi, au soutien de l'économie par son travail. Plus le salarié aura fait des efforts pour être resté en activité, malgré l'écart entre sa rémunération passée et actuelle du fait d'une absence ou d'une non-reconnaissance totale de son ancienneté passée au travail, et mieux le salarié devrait être récompensé. D'une part, cette démarche pourrait répondre à la demande des employeurs à plus de flexibilité du marché du travail, et

d'autre part à la sécurisation des parcours professionnels attendue notamment par les syndicats (50).

Si le projet de prendre en compte de manière complète l'ancienneté acquise par le salarié dans l'emploi venait à s'imposer comme un objectif politique, s'agissant d'une mesure qui se voudrait le moteur de la pérennité du travail des salariés en général et du maintien en activité des salariés d'un certain âge en particulier (51), il faudrait, de la part du gouvernement et des employeurs, une coordination et un effort financier conséquent.

Cet effort se traduirait par le financement par l'Etat d'une grande partie des « *primes sur pension* » accordées aux salariés ayant travaillé un certain nombre d'années et sur le point de faire valoir leurs droits à la retraite.

La détermination du mode de calcul relatif au financement de l'ancienneté du salarié selon sa longévité au travail devrait être fixée par le gouvernement en concertation avec les employeurs. La somme à verser au titre de la participation des employeurs ne devrait cependant pas être liée à l'ancienneté réelle de leurs salariés mais plutôt au système de financement choisi après dix ans d'ancienneté à l'intérieur du critère de la taille des entreprises. Une récompense systématique de l'ancienneté du salarié au travail devrait être exigée de l'Etat de la part des employeurs dès lors que l'ancienneté de ce dernier est inférieure ou égale à dix ans. Et après dix ans, selon que l'employeur opte pour une continuité dans la prise en compte et la récompense directe de l'ancienneté du salarié ou pour une cotisation à une caisse prévue à cet effet, le montant versé à l'Etat comme contribution au financement des « *primes sur pension* » devrait être majoré ou minoré en fonction de la taille de l'entreprise et non selon le nombre de salariés ayant plus ou moins de dix ans d'ancienneté réellement employés.

Quoique l'idée d'une prise en compte de l'ancienneté du salarié du seul fait de son travail, de son activité puisse sembler déplacée dans le contexte socioculturel français actuel, il est légitime d'avoir à l'esprit des propositions visant à faire évoluer l'image et la perception de la place du salarié, – non seulement comme acteur passif mais également actif de son devenir professionnel – ayant un rôle central dans la bataille pour le plein emploi.

(49) Les périodes non travaillées par le salarié et qui ne doivent pas être prises en compte au titre de son ancienneté dans l'emploi étant celles de chômage. Car la prise en compte de l'ancienneté dans l'emploi a pour objectif non seulement la reconnaissance, mais également la récompense de toute forme de travail. Cependant, toutes les autres périodes de non travail, assimilées par le législateur à du temps comptant au

titre de l'ancienneté du salarié, devraient continuer à être prises en compte et récompensées.

(50) Voir : G. Vachet, Sécurisation des parcours professionnels : utopie ou réalité, Dr. soc. 2006, pp. 963-967.

(51) Au sujet de la différence qui est faite quant aux salariés âgés, voir : F. Meyer, Gestion des âges, discrimination et politiques de l'emploi, Dr. Ouv. novembre 2007, pp. 495-503.



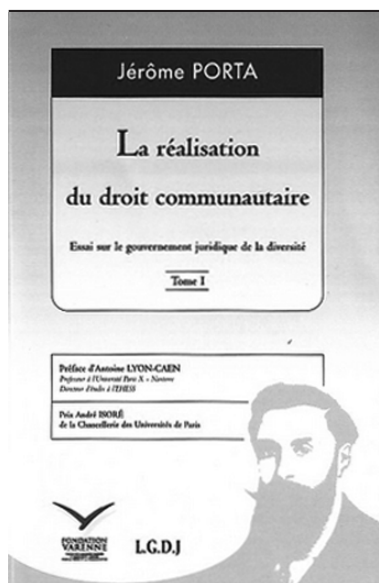
Dans un pays voisin, la Belgique, une proposition a également été émise dans le sens d'un complément de rémunération qui serait accordé au chômeur de plus de cinquante ans reprenant une activité. Ce « *complément de reprise de travail* » est versé à tout chômeur de cinquante ans ou plus qui reprend le travail à certaines conditions. Mais cette proposition a l'inconvénient de restreindre le champ d'application des salariés concernés aux seniors et sous certaines conditions restrictives (52).

A l'heure où des solutions sont attendues quant au problème de l'inactivité de certains actifs et par rapport à la faiblesse du pouvoir d'achat d'une catégorie de seniors, une telle prise en compte de l'ancienneté du salarié pourrait constituer non seulement un élément de réponse en faveur de la lutte contre le chômage, mais également une mesure de promotion du pouvoir d'achat des retraités. Car une plus grande implication du salarié actuel - futur retraité - dans la détermination de son

ancienneté au sein d'un critère nouveau qui ne serait plus l'entreprise, la branche ou la profession, mais le travail, pourrait constituer un début de solution au problème du chômage des actifs. Et ce, malgré le fait que dans certains secteurs d'activités une pénurie de main-d'œuvre est à déplorer, même s'il est évident que la problématique entourant cette absence de fluidité et de flexibilité de l'offre et de la demande, au sein du marché du travail, est bien plus complexe à résoudre. Cependant, dès lors qu'en droit du travail il n'y pas d'ancienneté sans travail, de même il ne saurait y avoir de travail sans la reconnaissance de l'ancienneté acquise par ce travail. Le préambule de la Constitution de 1946 énonce que « *Chacun (...) a le droit d'obtenir un emploi* ». Or comment proclamer le droit à l'emploi et refuser la reconnaissance de l'ancienneté acquise au travail dans cet emploi ?

**Reine Myreille Djotang-Ngnia**

(52) Pour plus d'informations à ce sujet consulter le site de l'office national de l'emploi belge : [www.onem.be](http://www.onem.be)



## La réalisation du droit communautaire

Essai sur le gouvernement juridique de la diversité

par Jérôme Porta

Transposition, mise en œuvre, application, exécution, réception ou implémentation, la réalisation du droit endosse en droit communautaire bien des dénominations. Cette richesse du lexique ne rend que plus saillante la difficulté à saisir ce phénomène, dont l'idée est souvent obscurcie par son assimilation à une simple application. Pourtant, la réalisation du droit communautaire est bien un enjeu au cœur de la construction européenne.

En effet, le droit communautaire dépend pleinement des droits nationaux pour sa réalisation. Face à une telle dépendance, le droit communautaire n'est pas resté muet. Il prévoit à l'intention des autorités nationales un ensemble de règles et d'exigences en vue de garantir sa pleine application, telle la primauté, l'effet direct ou le droit à un recours effectif. Ce faisceau complexe d'exigences constitue ni plus ni moins dans le droit communautaire un droit sur la réalisation du droit. En prenant ce corps de règles pour objet d'investigation, cette thèse est traversée par une ambition : prendre au sérieux ce droit sur la réalisation pour dévoiler avec quelle singularité le droit communautaire pense sa propre réalisation dans les droits nationaux.

Ce travail d'exposition est articulé autour de deux aspects de la réalisation du droit.

La première enquête est celle de la conception de la réalisation du droit (tome I). Comment le droit communautaire prétend-il orienter, diriger, commander et selon quels degrés de contrainte la réalisation du droit communautaire dans les droits nationaux ? En donnant un éclairage neuf à des notions classiques telles celles de primauté, d'effet direct ou encore d'interprétation conforme, il est possible de mieux comprendre les obligations que le droit communautaire met à la charge des autorités nationales pour sa pleine application.

La seconde enquête est celle de la mesure de la réalisation du droit communautaire (tome II). Comment évaluer les effets du droit communautaire sur les droits nationaux ? Il y a bien là une nécessité que l'approfondissement de l'intégration européenne rend sans cesse plus pressante. Cependant, cette enquête engage à une exploration peu usuelle au savoir des juristes. Elle exige de révéler un peu des mystères d'une notion a priori banale, celle d'« effet du droit ». En posant les jalons d'une mesure de la réalisation du droit, l'ouvrage met de l'ordre dans cet ensemble d'effets direct et indirect, induit ou accessoire, d'influence ou d'inspiration que l'on porte au compte du droit communautaire.

À l'heure où les qualités du modèle d'intégration européenne semblent voilées, cette thèse propose ainsi un renversement de perspective. Il faut prêter attention non plus seulement à l'amont de l'intégration européenne, l'élaboration du droit, mais à son aval, le passage du droit communautaire dans les droits nationaux. C'est là une invitation à lire autrement le droit communautaire.

Editeur Fondation Varenne - 964 pages (2 volumes) - ISBN : 978-2-916606-12-5 - 45 €