

CHRONIQUE DE DROIT SOCIAL INTERNATIONAL ET EUROPÉEN

Sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta

PLAN

Certificats E101/A1 et fraude au détachement : premier infléchissement de la CJUE par Konstantina Chatzilaou	252
L'indemnisation du droit à congé annuel non pris : La réaffirmation d'un droit sans condition par Valérie Lacoste-Mary	258
L'engagement de la procédure de licenciement collectif en cas de modification contractuelle : vers un retour à la jurisprudence Framatome et Majorette ? par Jérôme Porta	262

Certificats E101/A1 et fraude au détachement : premier infléchissement de la CJUE

Konstantina CHATZILAOU, Université de Cergy-Pontoise

28. Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71 et l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 574/72 doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'un travailleur employé par une entreprise établie sur le territoire d'un État membre est détaché sur le territoire d'un autre État membre, une juridiction de ce dernier État membre peut écarter

un certificat E 101 délivré en vertu de cette seconde disposition, dans le cas où les faits soumis à son appréciation lui permettent de constater que ledit certificat a été obtenu ou invoqué de manière frauduleuse.

29. À cet égard, il convient de rappeler que les dispositions du titre II du règlement n° 1408/71, dont fait partie l'article 14 de ce règlement, constituent, selon une jurisprudence constante de la Cour, un système complet et uniforme de règles de conflit de lois dont le but est de soumettre les travailleurs qui se déplacent à l'intérieur de l'Union européenne au régime de la sécurité sociale d'un seul État membre [...].

30. À cette fin, l'article 13, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71 pose le principe selon lequel un travailleur salarié est soumis, en matière de sécurité sociale, à la législation de l'État membre dans lequel il travaille [...].

31. Ce principe est cependant formulé « [s]ous réserve des articles 14 à 17 » du règlement n° 1408/71 [...].

32. L'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71 a notamment pour objet de promouvoir la libre prestation des services au bénéfice des entreprises qui en font usage en envoyant des travailleurs dans d'autres États membres que celui dans lequel elles sont établies [...].

33. Afin d'éviter qu'une entreprise établie sur le territoire d'un État membre soit obligée d'affilier ses travailleurs, soumis normalement à la législation de sécurité sociale de cet État membre, au régime de sécurité sociale d'un autre État membre où ils seraient envoyés pour accomplir des travaux d'une durée limitée dans le temps, l'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71 permet à l'entreprise de conserver l'affiliation de ses travailleurs au régime de sécurité sociale du premier État membre [...].

34. L'application de cette disposition est toutefois subordonnée au respect de deux conditions. La première condition, qui concerne le lien nécessaire entre l'entreprise qui procède au détachement du travailleur dans un État membre autre que celui où elle est établie et le travailleur ainsi détaché, exige le maintien d'un lien organique entre cette entreprise et ce travailleur pendant la durée du détachement de ce dernier. La seconde condition, qui a trait à la relation existant entre ladite entreprise et l'État membre dans lequel celle-ci est établie, exige que cette dernière exerce habituellement des activités significatives sur le territoire de cet État membre [...].

35. Dans ce contexte, le certificat E 101 vise [...] à faciliter la libre circulation des travailleurs et la libre prestation des services [...].

36. Dans ledit certificat, l'institution compétente de l'État membre où l'entreprise qui emploie les travailleurs concernés est établie déclare que son propre régime de sécurité sociale restera applicable à ces derniers. Ce faisant, en raison du principe selon lequel les travailleurs doivent être affiliés à un seul régime de sécurité sociale, ce certificat implique nécessairement que le régime de l'autre État membre n'est pas susceptible de s'appliquer [...].

37. À cet égard, le principe de coopération loyale, énoncé à l'article 4, paragraphe 3, TUE, impose à l'institution émettrice de procéder à une appréciation correcte des faits pertinents pour l'application des règles relatives à la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale et, partant, de garantir l'exactitude des mentions figurant dans le certificat E 101 [...].

38. En ce qui concerne l'institution compétente de l'État membre dans lequel le travail est effectué, il résulte également des obligations de coopération [...] que celles-ci ne seraient pas respectées – et les objectifs de l'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71 et de l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 574/72 seraient méconnus – si l'institution dudit État membre considérait qu'elle n'est pas liée par les mentions du certificat E 101 et soumettait ces travailleurs également au régime de sécurité sociale de cet État membre [...].

39. Par conséquent, le certificat E 101, dans la mesure où il crée une présomption de régularité de l'affiliation du travailleur concerné au régime de sécurité sociale de l'État membre où est établie l'entreprise qui l'occupe, s'impose, en principe, à l'institution compétente de l'État membre dans lequel ce travailleur effectue un travail [...].

40. En effet, le principe de coopération loyale implique également celui de confiance mutuelle.

41. Dès lors, aussi longtemps que le certificat E 101 n'est pas retiré ou déclaré invalide, l'institution compétente de l'État membre dans lequel le travailleur effectue un travail doit tenir compte du fait que ce dernier est déjà soumis à la législation de sécurité sociale de l'État membre où est établie l'entreprise qui l'emploie et cette institution ne saurait, par conséquent, soumettre le travailleur en question à son propre régime de sécurité sociale [...].

42. Il convient cependant de rappeler qu'il découle du principe de coopération loyale que toute institution d'un État membre doit procéder à un examen diligent de l'application de son propre régime de sécurité sociale. Il découle également de ce principe que les institutions des autres États membres sont en droit de s'attendre à ce que l'institution de l'État membre concerné se conforme à cette obligation [...].

43. Par conséquent, il incombe à l'institution compétente de l'État membre qui a établi le certificat E 101 de reconsidérer le bien-fondé de cette délivrance et, le cas échéant, de retirer ce certificat lorsque l'institution compétente de l'État membre dans lequel le travailleur effectue un travail émet des doutes quant à l'exactitude des faits qui sont à la base dudit certificat et, partant, des mentions qui y figurent, notamment parce que celles-ci ne correspondent pas aux exigences de l'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71 [...].

44. En vertu de l'article 84 bis, paragraphe 3, du règlement n° 1408/71, dans l'hypothèse où les institutions concernées ne parviendraient pas à se mettre d'accord, notamment, sur l'appréciation des faits propres à une situation spécifique et, par conséquent, sur la question de savoir si celle-ci relève de l'article 14, point 1, sous a), dudit règlement, il leur est loisible d'en appeler à la commission administrative visée à l'article 80 de ce règlement [...].

45. Si cette dernière ne parvient pas à concilier les points de vue des institutions compétentes au sujet de la législation applicable en l'espèce, il est à tout le moins loisible à l'État membre sur le territoire duquel le travailleur concerné effectue un travail, et ce sans préjudice des éventuelles voies de recours de nature juridictionnelle existant dans l'État membre dont relève l'institution émettrice, d'engager une procédure en manquement, conformément à l'article 259 TFUE, aux fins de permettre à la Cour d'examiner, à l'occasion d'un tel recours, la question de la législation applicable audit travailleur et, partant, l'exactitude des mentions figurant dans le certificat E 101 [...].

46. Ainsi, en cas d'erreur, même manifeste, d'appréciation sur les conditions d'application des règlements nos 1408/71 et 574/72, et quand bien même il serait avéré que les conditions de l'activité des travailleurs concernés n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de la disposition sur la base de laquelle le certificat E 101 a été délivré, la procédure à suivre pour résoudre les éventuels différends entre les institutions des États membres concernés portant sur la validité ou l'exactitude d'un certificat E 101 doit être respectée [...].

48. Conformément à une jurisprudence constante de la Cour, de telles considérations ne doivent toutefois pas aboutir à ce que les justiciables puissent frauduleusement ou abusivement se prévaloir des normes de l'Union [...].

49. Le principe d'interdiction de la fraude et de l'abus de droit, exprimé par cette jurisprudence, constitue un principe général du droit de l'Union dont le respect s'impose aux justiciables. En effet, l'application de la

réglementation de l'Union ne saurait être étendue jusqu'à couvrir les opérations qui sont réalisées dans le but de bénéficier frauduleusement ou abusivement des avantages prévus par le droit de l'Union [...].

50. En particulier, la constatation d'une fraude repose sur un faisceau concordant d'indices établissant la réunion d'un élément objectif et d'un élément subjectif.

51. Ainsi, d'une part, l'élément objectif consiste dans le fait que les conditions requises aux fins de l'obtention et de l'invocation d'un certificat E 101, prévues au titre II du règlement n° 1408/71 et rappelées au point 34 du présent arrêt, ne sont pas remplies.

52. D'autre part, l'élément subjectif correspond à l'intention des intéressés de contourner ou d'éviter les conditions de délivrance dudit certificat, en vue d'obtenir l'avantage qui y est attaché.

53. L'obtention frauduleuse d'un certificat E 101 peut ainsi découler d'une action volontaire, telle que la présentation erronée de la situation réelle du travailleur détaché ou de l'entreprise détachant ce travailleur, ou d'une omission volontaire, telle que la dissimulation d'une information pertinente dans l'intention d'éviter les conditions d'application de l'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71.

54. Dans ce contexte, lorsque, dans le cadre du dialogue prévu à l'article 84 bis, paragraphe 3, du règlement n° 1408/71, l'institution de l'État membre dans lequel des travailleurs ont été détachés saisit l'institution émettrice des certificats E 101 d'éléments concrets qui donnent à penser que ces certificats ont été obtenus frauduleusement, il appartient à la seconde institution, en vertu du principe de coopération loyale, de réexaminer, à la lumière de ces éléments, le bien-fondé de la délivrance desdits certificats et, le cas échéant, de retirer ceux-ci [...].

55. Si cette dernière institution s'abstient de procéder à un tel réexamen dans un délai raisonnable, lesdits éléments doivent pouvoir être invoqués dans le cadre d'une procédure judiciaire, aux fins d'obtenir du juge de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés qu'il écarte les certificats en cause.

56. Les personnes auxquelles il est reproché, dans le cadre d'une telle procédure, d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de certificats obtenus de manière frauduleuse doivent cependant disposer de la possibilité de réfuter les éléments sur lesquels se fonde cette procédure, dans le respect des garanties liées au droit à un procès équitable, avant que le juge national décide, le cas échéant, d'écartier ces certificats et se prononce sur la responsabilité desdites personnes en vertu du droit national applicable [...].

61. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 14, point 1, sous a), du règlement n° 1408/71 et l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 574/72 doivent être interprétés en ce sens que, lorsque l'institution de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés a saisi l'institution émettrice de certificats E 101 d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et que l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments aux fins du réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, le juge national peut, dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de tels certificats, écartier ces derniers si, sur la base desdits éléments et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable qui doivent être accordées à ces personnes, il constate l'existence d'une telle fraude.

CJUE 6 février 2018, *Altun e.a.*, aff. C-359/16

L'arrêt *Altun e.a.*, rendu par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) réunie en Grande chambre le 6 février (1), était très attendu. Il vient poser une nouvelle pierre à l'édifice jurisprudentiel relatif aux certificats E101/A1, dont l'objet est d'attester de l'affiliation du travailleur à un régime de sécurité sociale dans un autre État membre de l'UE. Pour la première fois, la CJUE admet la possibilité, pour le juge de l'État d'accueil, d'écartier ces certificats en cas de fraude.

En l'espèce, l'inspection sociale belge (*Sociale Inspectie*) a mené une enquête sur les conditions d'emploi du personnel d'Absa, une société belge active dans le secteur de la construction. Cette enquête a permis d'établir, d'une part, qu'Absa n'employait pratiquement pas de personnel et confiait tous ses chantiers à des sociétés sous-traitantes bulgares et, d'autre part, que ces dernières n'exerçaient aucune activité significative en Bulgarie, leur seule « activité »

(1) CJUE, 6 févr. 2018, *Altun e.a.*, aff. C-359/16 ; *JCP G.*, 19 févr. 2018, n° 218, obs. D. Berlin ; *SSL*, 26 févr. 2018, n° 1804, obs. J.-Ph. Lhernould ; *Cah. soc.*, 1^{er} mars 2018, n° 305, obs. F. Kessler ; *JCP S*, 13 mars 2018, n° 1091, note H. Tissandier. [NDLR : ce numéro

du Droit Ouvrier comporte également un commentaire d'Hervé Guichaoua, dans lequel sont développés d'autres aspects de cette décision ; v. p. 197].

consistant à envoyer des travailleurs en Belgique. Les travailleurs en question étaient tout de même munis de certificats E101 ou A1, délivrés par l'institution bulgare compétente et attestant de leur affiliation au système de sécurité sociale de ce pays. Au vu de ces éléments, l'inspection sociale belge a adressé à l'institution bulgare une demande motivée de réexamen ou de retrait des certificats. L'institution bulgare s'est néanmoins bornée à lui répondre que les conditions du détachement étaient administrativement remplies au moment de la délivrance des certificats, sans tenir compte des résultats de l'enquête. C'est pourquoi les autorités belges ont engagé des poursuites pénales à l'encontre d'Absa, en faisant notamment valoir que celle-ci n'avait pas obtenu une autorisation de travail concernant les travailleurs en question, et qu'elle s'était abstenue de les déclarer et de les affilier auprès des organismes belges chargés de la perception des cotisations sociales et du versement des prestations sociales.

Acquittés en première instance par le Tribunal correctionnel de Limbourg, au motif que « l'occupation des travailleurs bulgares était complètement couverte par les formulaires E101/A1 », les prévenus ont été condamnés en appel. Par un arrêt du 10 septembre 2015, la Cour d'appel d'Anvers a en effet considéré que les juges n'étaient pas liés par ces certificats dès lors que ceux-ci avaient été obtenus de façon frauduleuse. Le même jour, un pourvoi en cassation fut formé contre cette décision. La Cour de cassation belge a alors décidé de surseoir à statuer et d'adresser à la CJUE la question préjudicielle suivante : « un juge autre que celui de l'État membre d'envoi peut-il annuler ou écarter un certificat E101 [...] si les faits soumis à son appréciation permettent de constater que ledit certificat a été obtenu ou invoqué de manière frauduleuse ? ». Dans son arrêt *Altun e.a.*, la CJUE répond à cette question en suivant un raisonnement en deux temps. Dans un premier temps, elle prend soin de confirmer sa jurisprudence, établie de longue date, relative à la valeur juridique des certificats E101 (désormais A1) (I). Dans un second temps, en soulignant que les justiciables ne peuvent pas se prévaloir des règles de l'Union de manière frauduleuse et abusive, elle autorise – sous certaines conditions – les juges de l'État d'accueil à écarter les certificats obtenus frauduleusement (II).

I. La confirmation de l'autorité des certificats A1

Dans la première partie de l'arrêt *Altun e.a.*, somme toute assez classique, la CJUE procède à un « récapitulatif » de sa jurisprudence en matière de certificats A1, élaborée dès 2000 (2) et confirmée tout récemment dans l'arrêt très commenté *A-Rosa* (3). En présentant clairement les objectifs assignés à la production de ces certificats, les juges de Luxembourg confirment leur force juridique et rappellent la seule et unique procédure devant être suivie pour contester leur validité.

La Cour commence ainsi par rappeler que le titre II du règlement communautaire n°1408/71 (4) a pour objet de soumettre les travailleurs se déplaçant à l'intérieur de l'Union à la législation de sécurité sociale d'un seul État membre, « de sorte que les cumuls des législations nationales applicables et les complications qui peuvent en résulter soient évités ». À cet égard, l'article 13 paragraphe 1 de ce règlement énonce le principe selon lequel les travailleurs salariés sont soumis à la législation de l'État où ils travaillent (5). Toutefois, dans le but de promouvoir la libre prestation des services et la libre circulation des travailleurs, l'article 14, point 1 (a) de ce même règlement autorise les entreprises détachant leurs travailleurs dans un autre État membre à conserver l'affiliation de ceux-ci au régime de sécurité sociale de l'État d'origine, et ce sous deux conditions : la première condition réside dans le maintien d'un lien organique entre l'entreprise et ses travailleurs durant le détachement ; la seconde exige que cette entreprise exerce habituellement des activités significatives dans l'État d'origine (6). Dans ce contexte, le certificat A1 – délivré par l'institution compétente de l'État d'origine (7) lorsque ces conditions sont réunies – tend, lui aussi, à faciliter la libre prestation des services et la libre circulation des travailleurs, en établissant que la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs détachés est celle de leur État d'origine (8).

Après avoir explicité la finalité accordée au certificat A1, les juges reprennent un raisonnement fort connu. Ce certificat, rappelle la Cour, crée une présomption de régularité de l'affiliation du travailleur. De ce fait, il s'impose à l'institution de l'État d'accueil, et seule

(2) V. not. CJCE 10 févr. 2000, *Fitzwilliam Executive Search Ltd*, aff. C-202/97.

(3) CJUE 27 avr. 2017, *A-Rosa*, aff. C-620/15 ; Dr. Ouvr. 2017, p. 329, étude H. Guichaoua ; Dr. Soc. 2017, p. 579, obs. J.-Ph. Lhernould ; RDT 2017, p. 462, étude N. Mihman ; RDSS, 2017, p. 769, obs. M. Badel ; JSL, 28 juin 2017, n°434, obs. H. Tissandier.

(4) Tel que modifié par le règlement (CE) n°631/2004 du 31 mars 2004.

(5) V. les pts. 29 et 30 de l'arrêt.

(6) Pts. 31 à 34.

(7) V. l'art. 11 du règlement (CEE) n°574/72 du 21 mars 1972, tel que modifié par le règlement (CE) n°118/97 du 2 déc. 1996.

(8) Pt. 35.

l'institution émettrice peut, en cas de doutes formulés par l'institution de l'État d'accueil, reconsidérer son bien-fondé et, le cas échéant, le retirer (9). Plus encore, en vertu des principes de coopération loyale et de confiance mutuelle, l'institution de l'État d'accueil ne saurait soumettre le travailleur à son propre régime de sécurité sociale aussi longtemps que le certificat n'est pas retiré ou déclaré invalide. Inversement, ces principes impliquent que l'institution émettrice procède à une appréciation correcte des faits pertinents et à un examen diligent de sa propre législation, « *les institutions des autres États membres étant en droit de s'attendre à ce que [celle-ci] se conforme à cette obligation* » (10). Si toutefois les institutions concernées ne parviennent pas à s'accorder, une seule voie est possible : la saisine de la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, visée à l'article 80 du règlement n° 1408/71. Ce n'est que si cette commission ne parvient pas à concilier les points de vue des différentes institutions que l'État d'accueil peut engager une procédure en manquement devant la CJUE contre l'État dont relève l'institution émettrice, sans préjudice des voies de recours éventuellement ouvertes dans ce même État (11).

Établie de longue date et codifiée à l'article 5 du règlement n° 987/2009, la jurisprudence de la CJUE sur la valeur juridique des certificats A1 a récemment fait l'objet de riches débats, à la suite notamment d'une série d'arrêtés de la Cour de cassation française remettant sérieusement en cause l'autorité de ces certificats (12). Si certains auteurs ont insisté sur la nécessité du respect de la jurisprudence européenne par les institutions et les juridictions nationales (13), d'autres ont fustigé les limites du dispositif européen en vigueur et son insuffisance pour empêcher des opérations frauduleuses. « *Complexe et quelque peu aléatoire* » (14), voire selon certains déconnectée de la réalité (15), la procédure imposée par le droit de l'Union européenne – saisine de la commission

administrative, puis recours en manquement – ne serait pas à même de garantir l'exercice d'un recours effectif et témoignerait de la « *prévalence d'une gouvernance administrative sur l'existence d'un espace de justice* » (16). Plus encore, une application trop extensive de la jurisprudence de la CJUE conduirait inévitablement à « *donner un blanc-seing aux fraudeurs* » (17), en leur permettant de se prévaloir, aussi longtemps que l'institution émettrice n'en décide pas autrement, de certificats obtenus frauduleusement (18). C'est justement au nom du principe de l'interdiction de la fraude que les juges de Luxembourg ont fini par introduire, dans l'arrêt *Altun e.a.*, une brèche dans leur jurisprudence constante en matière de certificats A1 : tout en préservant leur autorité, ils ont relativisé leur force probante en cas de fraude au détachement.

II. L'exception de la fraude

La possibilité d'un infléchissement de la jurisprudence européenne en matière de certificats A1 était pressentie. Dans ses conclusions à propos de l'affaire *A-Rosa*, l'Avocat général avait d'ailleurs indiqué qu'il pourrait être nécessaire d'apporter des précisions sur l'applicabilité de cette jurisprudence aux situations de fraude ou d'abus de droit (19). Suivant les conclusions du même Avocat général (20), la Cour a ainsi eu l'occasion, dans l'arrêt *Altun e.a.*, de préciser sa jurisprudence sur ce point et de définir les conditions dans lesquelles lesdits certificats peuvent être écartés.

Les juges de Luxembourg commencent par souligner qu'il est de jurisprudence constante que les justiciables ne peuvent pas se prévaloir des normes de l'Union de façon frauduleuse ou abusive. L'interdiction de la fraude et de l'abus de droit étant, en effet, un principe général du droit de l'Union, l'application de la réglementation européenne « *ne saurait être étendue jusqu'à couvrir les opérations qui sont réalisées dans le but de bénéficier frauduleusement ou*

(9) Pts. 39 et 43.

(10) Pts. 37, 41 et 42.

(11) Pts. 44 et 45.

(12) V. not. Cass. Crim. 11 mars 2014, n°s 11-88.420 et 12-81.461, Bull. Crim., n°s 74 et 75.

(13) En ce sens, v. not. J.-P. Lhernould, « Une compagnie aérienne peut-elle détacher des navigants en France ? L'étonnante leçon anti-européenne de la Chambre criminelle à propos du formulaire E101 », RJS 2014, p. 307 ; J.-C. Fillon, « *EasyJet et Vueling* : un trou d'air dans l'application du droit européen », LSE 2014, n° 350, p. 5 ; N. Chavier, « *Affaire EasyJet et Vueling*. Une atteinte grave à la primauté du droit de l'Union européenne », SSL 2014, n° 1641.

(14) F. Jault-Seseke, « Du côté de la Sécurité sociale : un décevant *status quo* » in F. Jault-Seseke, S. Robin-Olivier, « *Contradiction dans le régime du détachement ? Une comparaison des arrêts Sähkölojen ammatillitilo et A-Rosa* », RDT 2017, p. 568.

(15) En ce sens, v. B. de Pauw, « *Détachement intra-communautaire et formulaire E101 : la créativité du juge face au pouvoir d'administration* », Dr. Soc. 2010, p. 96.

(16) N. Mihman, « *Vers une mobilité internationale virtuelle 'certifiée UE' ?* », RDT 2017, p. 464.

(17) A. Cerf-Hollender, « *Travail dissimulé et détachement de salariés : ne pas confondre salarié détaché et salarié dissimulé !* », RSC 2014, p. 360.

(18) Pour une étude approfondie, v. F. Muller, « *Le saga du A1 ou l'inertie au service de la fraude au détachement* », Dr. Ouvr. 2016, p. 816.

(19) Conclusions de l'Avocat général M. Henrik Saugmandsgaard Øe, présentées le 12 janv. 2017, aff. C-620/15, *A-Rosa*. Pour une analyse approfondie de cette possibilité à la suite de l'arrêt *A-Rosa*, v. N. Mihman, préc., pp. 471 et s.

(20) Conclusions de l'Avocat général M. Henrik Saugmandsgaard Øe, présentées le 9 nov. 2017, aff. C-359/16, *Altun e.a.*

abusivement des avantages prévus » par ce droit (21). La Cour rappelle ensuite que la constatation de la fraude repose sur un élément objectif et un élément subjectif. L'élément objectif est réuni lorsque les conditions requises pour l'obtention et l'invocation du certificat A1 ne sont pas remplies. Quant à l'élément subjectif, il consiste en l'intention de contourner et d'éluider les conditions de délivrance de ce certificat dans le but d'obtenir l'avantage qui y est attaché, et peut découler d'une action ou d'une omission volontaire (22). En l'occurrence, la CJUE constate que les sociétés sous-traitantes bulgares n'exerçaient aucune activité significative dans cet État (élément objectif) et que les certificats avaient été obtenus moyennant une présentation erronée des faits en vue d'éluider les conditions auxquelles la réglementation européenne subordonne le détachement (élément subjectif) (23). Les deux éléments de la fraude sont dès lors, selon la Cour, clairement réunis.

Une fois les éléments constitutifs de la fraude rappelés, la CJUE précise les conditions dans lesquelles un certificat obtenu frauduleusement peut être écarté par le juge de l'État d'accueil. À cet égard, la Cour indique que, lorsque l'institution compétente de l'État d'accueil saisit l'institution émettrice d'« éléments concrets » donnant à penser que les certificats ont été obtenus de façon frauduleuse, cette dernière est tenue, en vertu du principe de coopération loyale, de réexaminer le bien-fondé de la délivrance des certificats à la lumière de ces éléments et, le cas échéant, de les retirer. Si toutefois l'institution émettrice « s'abstient de procéder à un tel réexamen dans un délai raisonnable », ces éléments peuvent être invoqués dans le cadre d'une procédure judiciaire dans l'État d'accueil, « aux fins d'obtenir du juge de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés qu'il écarte les certificats en cause ». Par ailleurs, les juges de Luxembourg précisent que « dans le respect des garanties liées au droit à un procès équitable », les personnes auxquelles il est reproché d'avoir obtenu les certificats de manière frauduleuse doivent avoir la possibilité de réfuter les éléments sur lesquels se fonde la procédure judiciaire (24). En l'espèce, dans la mesure où l'institution bulgare s'est abstenue de prendre en considération les éléments fournis par l'institution belge – ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier – le juge belge peut,

selon la CJUE, « écarter les certificats E101 concernés » et déterminer si les prévenus sont susceptibles de voir leur responsabilité engagée en vertu de la législation belge (25).

La solution retenue par la CJUE dans l'arrêt *Altun e.a.* doit être saluée. Elle s'inscrit dans la lignée de récentes initiatives législatives européennes (26) et laisse aux institutions et juridictions de l'État d'accueil une marge de manœuvre certaine dans la détection et la sanction de comportements frauduleux. Cette évolution de la jurisprudence européenne ne doit néanmoins pas être surestimée, les juges de Luxembourg prenant soin d'en définir précisément les contours. D'une part, la mise à l'écart des certificats A1 par les juridictions de l'État d'accueil n'est possible qu'en cas de fraude, dont la constatation nécessite la réunion à la fois d'un élément objectif et d'un élément subjectif. Sur ce point – et suivant les conclusions de son Avocat général – la CJUE rappelle qu'« en cas d'erreur, même manifeste, et quand bien même il serait avéré que les conditions de l'activité des travailleurs concernés n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de la disposition sur la base de laquelle le certificat E101 a été délivré », la procédure prévue par les règlements européens doit être respectée (27). Autrement dit, le simple fait que les conditions du détachement ne soient pas réunies ne semble pas, selon la Cour, suffire pour que les certificats en question soient écartés, les juges de l'État d'accueil devant également établir l'intention des intéressés de contourner les règles du détachement. On sait pourtant combien la preuve de l'élément intentionnel de la fraude peut s'avérer malaisée, d'autant plus lorsque – comme dans l'affaire *Altun e.a.* – les institutions de l'État d'accueil doivent mener des enquêtes dans l'État d'origine.

D'autre part, la Cour de justice et son Avocat général s'accordent à dire que les institutions de l'État d'accueil doivent, avant de saisir le juge, s'adresser à l'institution émettrice. Toutefois, tandis que l'Avocat général avait souligné que cette consultation de l'institution émettrice « ne saurait avoir d'incidence sur la compétence dont dispose une juridiction de l'État membre d'accueil en vue de laisser inappliqué le certificat E101, lorsqu'elle dispose des éléments suffisants afin de constater que ledit certificat a été obtenu ou invoqué de manière frauduleuse » (28), la CJUE semble

(21) Pts. 48 et 49.

(22) Pts. 50 à 53.

(23) Pts. 57 et 58.

(24) Points 54 à 56.

(25) Pt. 60.

(26) Dans ses conclusions (point 21), l'Avocat général se réfère à la procédure législative en cours visant à modifier les règlements n^{os} 883/2004 et 987/2009 et, plus précisément, au texte de la proposition de la Commission [COM(2016), 815 final] contenant, entre autres, une définition de la notion de fraude.

(27) Pt. 46. La Cour cite ici son arrêt *A-Rosa* du 27 avr. 2017.

(28) Pt. 71.

être plus exigeante sur ce point. Rappelons, en effet, que, selon la Cour, ce n'est que lorsque l'institution émettrice s'abstient de tenir compte, dans un délai raisonnable, des éléments concrets fournis par l'institution de l'État d'accueil que ces éléments peuvent être invoqués devant les juridictions de ce dernier aux fins d'une mise à l'écart du certificat A1 (29). Qu'en est-il, cependant, de l'hypothèse dans laquelle l'institution émettrice répond à l'institution de l'État d'accueil en réfutant les arguments de cette dernière ? Disposant des éléments susceptibles de prouver l'existence d'une fraude, l'institution de l'État d'accueil

ne devrait-elle pas pouvoir les invoquer devant les juridictions nationales ? Surtout, *quid* de l'hypothèse dans laquelle la fraude n'est pas invoquée par l'institution compétente de l'État d'accueil, mais par un salarié pris individuellement ? Autant de questions qui devraient, pour partie, être davantage précisées dans l'avenir, à l'occasion notamment d'une nouvelle affaire impliquant la compagnie aérienne *Vueling* et portée devant la CJUE par la Chambre sociale de la Cour de cassation française (30). Affaire à suivre...

Konstantina Chatzilaou

(29) Pts. 54 et 55.

(30) Cass. Soc. 10 janv. 2018, n° 16-16.713.

L'indemnisation du droit à congé annuel non pris : la réaffirmation d'un droit sans condition

Valérie LACOSTE-MARY, Université de Bordeaux, COMPTRESEC UMR 5114

Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 ainsi que le droit à un recours effectif, consacré à l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « la Charte »), doivent être interprétés en ce sens que, dans l'hypothèse d'un litige entre un travailleur et son employeur quant au point de savoir si le travailleur a droit à un congé annuel payé conformément au premier de ces articles, ils s'opposent à ce que le travailleur doive d'abord prendre son congé avant de savoir s'il a droit à être rémunéré au titre de ce congé.

32. À cet égard, en premier lieu, il importe de rappeler que, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, disposition à laquelle cette directive ne permet pas de déroger, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 elle-même (arrêt du 30 juin 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU :C :2016 :502, point 19 et jurisprudence citée).

33. En deuxième lieu, il convient de noter que le droit au congé annuel payé est expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt du 22 novembre 2011, *KHS*, C-214/10, EU :C :2011 :761, point 37).

34. En troisième lieu, il ressort des termes de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour que, s'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, ils sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU :C :2009 :18, point 28).

35. En quatrième lieu, il ressort également de la jurisprudence de la Cour que la directive 2003/88 traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant deux volets d'un droit unique. L'objectif de l'exigence de payer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail (arrêt du 22 mai 2014, *Lock*, C-539/12, EU :C :2014 :351, point 17 et jurisprudence citée).

36. Il découle de ce qui précède que le travailleur doit être en mesure de jouir de la rémunération à laquelle il a droit au titre de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 lors de la prise de son congé annuel.

37. En effet, la finalité même du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (voir, notamment arrêts du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU :C :2009 :18, point 25, ainsi que du 30 juin 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU :C :2016 :502, point 25).

38. Or, ainsi que le relève la Commission européenne dans ses observations écrites, un travailleur, confronté à des circonstances de nature à susciter de l'incertitude durant la période de son congé annuel au sujet de la

rémunération qui lui est due, ne saurait être en mesure de jouir pleinement dudit congé en tant que période de détente et de loisirs, au titre de l'article 7 de la directive 2003/88.

39. De même, de telles circonstances sont susceptibles de dissuader le travailleur de prendre son congé annuel. À cet égard, il y a lieu de noter que toute pratique ou omission, d'un employeur, ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur, est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 22 mai 2014, *Lock*, C-539/12, EU :C :2014 :351, point 23 et jurisprudence citée).

40. Dans ce contexte, contrairement à ce que le Royaume-Uni avance dans ses observations écrites, le respect du droit au congé annuel payé ne saurait dépendre d'une appréciation factuelle de la situation financière dans laquelle le travailleur concerné se trouve au moment de sa prise de congé.

41. Pour ce qui est des voies de recours juridictionnelles dont le travailleur doit bénéficier, en cas de litige avec l'employeur, pour faire valoir son droit au congé annuel payé au titre de la directive 2003/88, celle-ci ne comporte certes aucune disposition en la matière. Cependant, il est constant que les États membres doivent, dans ce contexte, garantir le respect du droit à un recours effectif, tel que consacré à l'article 47 de la Charte (voir, par analogie, arrêt du 15 septembre 2016, *Star Storage e.a.*, C-439/14 et C-488/14, EU :C :2016 :688, point 46).

42. En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que le droit au congé annuel payé prévu à l'article 7 de la directive 2003/88 est mis en œuvre, au Royaume-Uni, par deux articles distincts du règlement de 1998, à savoir, d'une part, l'article 13 de ce règlement, qui reconnaît le droit à une période de congé annuel, et, d'autre part, l'article 16 dudit règlement, lequel établit le droit au paiement de ce congé. Suivant la même logique, l'article 30, paragraphe 1, de ce même règlement reconnaît au travailleur le droit à deux voies de recours juridictionnelles distinctes, celui-ci pouvant saisir une juridiction soit pour contester le refus de son employeur de lui reconnaître le droit à une période de congé annuel qu'il tire dudit article 13, soit pour faire valoir que son employeur ne lui a pas payé, conformément audit article 16, tout ou partie de ce congé.

43. En ce qui concerne l'affaire au principal, il ressort de la décision de renvoi que l'interprétation de ces dispositions qu'avait retenue l'Employment Appeal Tribunal (tribunal d'appel du travail) revenait à considérer qu'un travailleur, d'une part, ne pourrait se prévaloir d'une violation du droit au congé annuel prévu à l'article 13 du règlement de 1998 que dans la mesure où son employeur ne lui laisse prendre aucune période de congé, rémunéré ou non, et, d'autre part, ne pourrait réclamer, sur le fondement de l'article 16 de ce règlement, que le paiement de congés effectivement pris.

44. Or, une telle interprétation des voies de recours nationales prévues en la matière aboutit au résultat que, dans une situation dans laquelle l'employeur n'accorde que des congés non rémunérés au travailleur, ce dernier ne pourrait pas se prévaloir devant le juge du droit de prendre des congés payés en tant que tel. À cet effet, il serait d'abord contraint de prendre des congés sans solde, puis d'introduire un recours visant à en obtenir le paiement.

45. Un tel résultat est incompatible avec l'article 7 de la directive 2003/88, aux motifs figurant aux points 36 à 40 du présent arrêt.

46. A fortiori, s'agissant d'un travailleur dans une situation telle que celle de M. King, une interprétation des voies de recours nationales dans le sens indiqué au point 43 du présent arrêt rend impossible pour ce travailleur de se prévaloir, à l'issue de la relation de travail, d'une violation de l'article 7 de la directive 2003/88 au titre de congés payés dus mais non pris, afin de bénéficier de l'indemnité visée au paragraphe 2 de cet article. Un travailleur tel que le requérant au principal se voit ainsi privé d'un recours effectif.

47. Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 7 de la directive 2003/88 ainsi que le droit à un recours effectif, consacré à l'article 47 de la Charte, doivent être interprétés en ce sens que, dans l'hypothèse d'un litige entre un travailleur et son employeur quant au point de savoir si le travailleur a droit à un congé annuel payé conformément au premier de ces articles, ils s'opposent à ce que le travailleur doive d'abord prendre son congé avant de savoir s'il a droit à être rémunéré au titre de ce congé.

[...]

Il découle de ce qui précède que, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences.

64. Troisièmement, dans de telles circonstances, en l'absence de toute disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle, prévoyant une limitation du report des congés en conformité avec les exigences du droit de l'Union (voir, en ce sens, les arrêts du 22 novembre 2011, *KHS*, C-214/10, EU :C :2011 :761 et du 3 mai 2012,

Neidel, C-337/10, EU :C :2012 :263), le régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail, prévu par ladite directive 2003/88, ne saurait recevoir d'interprétation restrictive. En effet, admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de ladite directive visant le respect de la santé du travailleur.

65. Il découle de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre aux deuxième à cinquième questions que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur est empêché de reporter et, le cas échéant, de cumuler, jusqu'au moment où sa relation de travail prend fin, des droits au congé annuel payé non exercés au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, en raison du refus de l'employeur de rémunérer ces congés.

CJUE, 5^e ch., 29 novembre 2017, aff. C-214/16 King

Le travail, c'est la santé ! Il s'agissait sans doute du mot d'ordre de l'entreprise Sash WW qui employait M. King depuis 1999. Arguant qu'il était travailleur indépendant, la société Sash WW rémunérait M. King uniquement à la commission et ne lui indemnisait pas ses congés annuels. Or, le 6 octobre 2012, lors de son départ à la retraite, ce dernier réclame à son employeur le versement d'indemnités financières pour des congés annuels non pris ou pris, mais non payés depuis son entrée dans l'entreprise. L'employeur s'appuie sur le statut d'indépendant et la prescription du droit à congé pour refuser le paiement de ces périodes de repos. En suite de quoi, le travailleur saisit les tribunaux britanniques pour faire valoir ses droits.

En appel, la Court of Appeal confirme le statut de travailleur de M. King (31), condition préalable pour lui appliquer la réglementation du droit à congé. Si certains congés devaient être indemnisés sans aucun doute à M. King, elle s'interroge sur le fait de savoir s'il pouvait prétendre à une indemnisation des congés acquis, mais non pris (24,15 semaines au total) pendant toute la période au cours de laquelle le demandeur a travaillé.

L'employeur soutient que M. King ne pouvait revendiquer le report de congés non pris, car il n'avait pas introduit de recours en application du Working Time Regulations de 1998, transposant la directive européenne ; sur le fondement de l'article 30 §1 sous a) de ce texte, le droit au recours était prescrit. La Cour d'appel britannique saisit alors la CJUE de deux séries de questions préjudicielles. D'une part, le fait que le

travailleur doit prendre son congé avant de savoir s'il a le droit d'être rémunéré est-il compatible avec l'article 7 de la directive 2003/88 et singulièrement avec le « *principe du droit à un recours effectif* » ? D'autre part, la CJUE doit indiquer si le travailleur peut reporter de manière illimitée l'intégralité de son congé en raison du refus de son employeur de lui rémunérer.

I. Sur le recours juridictionnel

Le texte britannique précité ne prévoyait de recours que si, d'une part, l'employeur interdisait le départ en congés du salarié ou si, d'autre part, il ne rémunérait pas les congés qu'il avait autorisés. Dans le droit positif britannique, la réclamation de l'indemnisation de la période de congés payés n'était possible qu'après que le travailleur ait commencé à en profiter. Or, la situation de M. King ne répondait ni à l'une, ni à l'autre de ces situations. Par conséquent, il ne pouvait contester ni l'absence d'indemnisation des congés pris sans autorisation, ni ceux dont il n'avait pas bénéficié, faute de savoir s'ils seraient indemnisés.

Convoquant l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (32) et l'article 7 § 1 de la directive 2003/88, la Cour de justice rappelle de manière forte que tout travailleur doit disposer d'un droit à congé de 4 semaines et que ce droit est un principe de droit social de l'Union européenne revêtant une importance particulière (point 32). Ce cadre solennel posé, le droit des États se trouve spécialement balisé dans la mise en œuvre du droit à congé des travailleurs. Deux conséquences

(31) Le statut de travailleur est reconnu au sens de la directive 2003/88. V. n. sous CJUE 26 mars 2015, *Fenoll*, aff. C-316/13 ; M. Zongo, « La notion de travailleur en matière de politique sociale », Centre d'études juridiques européennes, Centre d'excellence Jean Monnet, Actualités juridiques 2015, www.ceje.ch ; M. Bonnechère, n. sous CJCE 12 mai 1998, *Martinez Sala*, aff. C-85/96, Dr. Ouvr. 1998.510 ; V. Lacoste-Mary, n. sous CJUE 19 juin 2014, *Jessy Saint-Prix*, aff. C -507/12, Dr. Ouvr. 2015. 312.

(32) Article 47 : « *Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi préalablement par la loi. Toute personne a la possibilité de se faire conseiller, défendre et représenter. Une aide juridictionnelle est accordée à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, dans la mesure où cette aide serait nécessaire pour assurer l'effectivité de l'accès à la justice* ».

sont attachées à ce principe, à savoir, d'une part, que le droit à congé ne peut être un droit sous condition (point 34) et, d'autre part, que le droit à congé et l'obtention d'une rémunération pendant ce temps doivent être compris comme « deux volets d'un droit unique » (point 35).

Se fondant également sur la finalité des congés payés (point 37), la CJUE constate que l'objectif de repos, de détente et de loisirs ne peut être atteint lorsque le travailleur ne sait pas à l'avance si la période de congés payés sera rémunérée. En effet, cette incertitude serait nécessairement dissuasive de la prise du congé annuel. Ce que l'on pourrait qualifier d'argument « esprit libre » participe, au même titre que les arguments juridiques tirés des textes européens, à l'effectivité du droit à congé. La Cour conclut naturellement que la Charte (article 47) et la directive s'opposent à ce qu'un travailleur doive d'abord prendre son congé avant de savoir si l'employeur le rémunère.

II. Sur la question du report des congés payés.

La Cour de justice (33) a admis que le report des congés payés était possible lorsque le travailleur n'était pas en capacité de prendre ses congés pour une raison indépendante de sa volonté, notamment en cas de maladie, professionnelle ou non. Le report, dans ces circonstances, est limité.

La Cour d'appel britannique se demande, sans conviction, s'il est possible de raisonner sur l'espèce en cause par analogie. Or, les faits présentés sont, à bien des égards, inédits et ne répondent pas véritablement à la situation juridique soumise à examen dans l'affaire de novembre 2017.

La CJUE donne des pistes d'interprétation. Il faut d'abord s'interroger sur l'existence de « circonstances spécifiques », qui seules permettent de reporter les congés « à l'instar d'une absence prolongée du

travailleur en raison d'un congé maladie ». Ensuite, l'interprétation du droit à congé ne doit pas être stricte, ce qui implique que les dérogations à ce dernier ne sont admissibles qu'en cas d'intérêts à protéger de manière absolument nécessaire. En l'espèce, contrairement à une période d'absence pour maladie, le défaut de prise de congés payés était imputable à l'employeur, qui en avait même tiré un « enrichissement illégitime » (point 64). C'est cette circonstance qui autorise le report illimité des congés et la revendication justifiée de leur indemnisation. La Cour conclut sévèrement que l'employeur doit alors en assumer les conséquences.

Hormis le rappel du principe d'annualité et de l'effectivité du droit à congé, la décision donne des indications en creux sur les dérogations possibles. En effet, le report des congés ne doit pas mettre à mal le juste équilibre entre les besoins du travailleur et les intérêts de l'entreprise. Or, l'espèce en cause ne répondait pas à toutes ces exigences et il n'était donc pas envisageable de répondre par analogie avec les périodes de maladie.

Le droit français, sur ces deux points, est en accord avec le texte européen (34). En effet, la prise de congé est un droit qui ne saurait être refusé au salarié ; l'employeur doit, notamment, prévenir les salariés de la période de prise de congés, leur communiquer l'ordre de départ et s'assurer que le congé est effectivement pris (35). Il doit faire la preuve de sa diligence (36) en cas de contentieux (37). La prise effective de congé doit être conjuguée avec son annualité dans la période d'ouverture de ceux-ci (38), ce qui a contraint la Cour de cassation à des ajustements (39).

Régulièrement ébranlé par le droit de l'Union européenne, le droit français des congés payés trouve, dans la décision du 29 novembre 2017, matière à satisfaction. Une question demeure toutefois. Le droit français impose une prescription (40) pour réclamer

(33) Pour exemples. Des décisions récentes sur le délai de report : CJUE 22 nov. 2011, aff. C-214/10, *KHS AG c. Winfried Schulte*, M. Véricel, RDT 2012.373 ; V. Lacoste-Mary, Dr. Ouvr. 2012.304 ; Le report en cas de maladie : CJUE 21 juin 2012, aff. C-78-11, *Anged c/Fasga*, M.-Ch. De Monteclerc, AJDA 2012.2227 ; l'acquisition du droit à congé en l'absence pour maladie : CJUE 24 janv. 2012, aff. C-282/10, *Dominguez*, S. Tournaux, Droit. Soc. 2013.576.

(34) M. Véricel, « Les congés payés entre droit social de l'Union et droit de l'Union européenne », RDT 2012. 565 ; B. de Clavière, « Droit du travail : autour du droit à congés payés », RDT europ. 2014.460 ; V. Lacoste-Mary, « Quand la Cour de justice rappelle sa jurisprudence sur le droit au congé et que le législateur français fait la sourde oreille commentaire », n. sous CJUE 20 juill. 2016, *Mascheck c. Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, aff. C-341/15, Dr. Ouvr. 2016, p. 200.

(35) Cass. Soc. 13 juin 2012, n° 11-10.929, FS-P+B+R, JCP S n° 23 du 4 juin 2013, act. 269 ; Cass. Soc. 15 déc. 2015, n° 14-11.294, FS-P+B ; Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082, FS-P+B.

(36) D. Corrigan-Carsin, « Preuve par le salarié de l'impossibilité de prendre ses congés payés conventionnels », JCP G, n° 22, 2015.626 ; J. Siro, « Preuve de la prise de congés : revirement », D. actualités 2012 ; D. 3141-5 et 6 du Code du travail.

(37) À l'exception d'une rupture anticipée du contrat de travail.

(38) Certaines conventions collectives stipulent un report pour les salariés ultra-marins ou étrangers. Il n'est pas certain que cette règle soit conforme au droit à congé (notamment quant au droit au repos qu'il présuppose).

(39) S. Laulom, « Le droit aux congés annuels payés : les limites d'une interprétation conforme », Droit. Soc. 2013.56 ; M. Véricel, « Congé annuel payé : la cour de cassation apporte plusieurs précisions importantes », RDT 2018.63.

(40) Sur le point de départ du délai de prescription de 3 ans : Cass. Soc. 29 mars 2017, n° 15-22.057.

une indemnité en cas de congé non pris. Dans l'affaire en cause, la CJUE admet que le report peut être illimité et que le salarié peut se faire indemniser ses droits à congés non pris faute de savoir à l'avance s'il y aura une compensation financière. On sait que la Cour de cassation ne statue pas *contra legem*. Il est donc peu probable que les situations de report illimitées

soient ainsi reconnues aux salariés qui n'auraient pas pris leurs congés. En revanche, la Cour de cassation française pourrait peut-être indemniser l'intégralité du droit à congé non pris dans l'hypothèse où le statut de salarié serait reconnu à d'imaginaires travailleurs indépendants, comme dans l'espèce commentée.

Valérie Lacoste-Mary

L'engagement de la procédure de licenciement collectif en cas de modification contractuelle : vers un retour à la jurisprudence Framatome et Majorette ?

Jérôme PORTA, Université de Bordeaux, COMPTRESEC UMR 5114

23. Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à l'article 2 lorsqu'il envisage de procéder, au détriment des travailleurs, à une modification unilatérale des conditions de rémunération qui, en cas de refus d'acceptation de la part de ces derniers, entraîne la cessation de la relation de travail.

24. En vue de répondre à cette question, il convient de rappeler, d'emblée, qu'il ressort de l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59, dont il résulte que cette directive ne trouve à s'appliquer que pour autant que les « licenciements » sont au moins au nombre de cinq, que ladite directive distingue les « licenciements » des « cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU :C :2015 :743, points 44 et 45).

25. S'agissant de la notion de « licenciement », visée à l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59, la Cour a jugé que cette directive doit être interprétée en ce sens que le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification substantielle des éléments essentiels de son contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur relève de cette notion (arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU :C :2015 :743, point 55).

26. Il s'ensuit que le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification non substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ou à une modification substantielle d'un élément non essentiel dudit contrat pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ne saurait être qualifié de « licenciement », au sens de ladite directive.

29. S'agissant du point de savoir à partir de quel moment un employeur a l'obligation de procéder aux consultations prévues à l'article 2 de la directive 98/59, il y a lieu de rappeler que la Cour a considéré que les obligations de consultation et de notification naissent antérieurement à une décision de l'employeur de résilier les contrats de travail (arrêts du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU :C :2005 :59, point 37, ainsi que du 10 septembre 2009, Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU :C :2009 :533, point 38) et que la réalisation de l'objectif, exprimé à l'article 2, paragraphe 2, de ladite directive, d'éviter des résiliations de contrats de travail ou d'en réduire le nombre serait compromise si la consultation des représentants était postérieure à la décision de l'employeur (arrêts du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU :C :2005 :59, point 38, ainsi que du 10 septembre 2009, Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU :C :2009 :533, point 46).

30. Il importe d'ajouter que l'affaire au principal, tout comme l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU :C :2009 :533, point 37), est liée à des décisions économiques qui n'avaient, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, pas directement pour objet de mettre fin à des relations de travail spécifiques, mais qui pouvaient néanmoins avoir des répercussions sur l'emploi d'un certain nombre de travailleurs.

31. Or, au point 48 de son arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erytisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU :C :2009 :533), la Cour a considéré que la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59 doit être déclenchée par l'employeur au moment où a été adoptée une décision stratégique ou commerciale le contraignant à envisager ou à projeter des licenciements collectifs.

32. En l'occurrence, dans la mesure où l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz a considéré que, au regard des difficultés économiques auxquelles il était confronté, il était nécessaire de procéder aux modifications proposées afin d'éviter de devoir prendre des décisions ayant directement pour objet de mettre fin à des relations de travail

spécifiques, il devait raisonnablement s'attendre à ce qu'un certain nombre de travailleurs n'acceptent pas la modification de leurs conditions de travail et que, par voie de conséquence, leur contrat de travail soit résilié.

33. Partant, dès lors que la décision de procéder à la notification des congés-modification impliquait nécessairement, pour l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz, que soient envisagés des licenciements collectifs, il lui appartenait de déclencher la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59.

34. Cette conclusion s'impose d'autant plus que la finalité de l'obligation de consultation, énoncée à l'article 2 de ladite directive, à savoir éviter des résiliations de contrats de travail ou en réduire le nombre ainsi qu'en atténuer les conséquences (arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU :C :2009 :533, point 46), et l'objectif poursuivi, d'après la juridiction de renvoi, par les congés-modification, à savoir prévenir la liquidation de l'hôpital, se recoupent dans une très large mesure. En effet, dès lors qu'une décision entraînant une modification des conditions de travail est susceptible de permettre que soient évités des licenciements collectifs, la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la même directive doit débiter au moment où l'employeur envisage de procéder à de telles modifications (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU :C :2009 :533, point 47).

Arrêts CJUE 21 septembre 2017, Socha, aff. C-149/16 ; CJUE 21 septembre 2017, Ciupa, aff. C-429/16

À partir des années 90, les réformes libérales et leur quête insatiable de flexibilisation des conditions de travail ont remis le contrat de travail sur le devant de la scène du droit du travail. Alors que, pendant longtemps, le contrat de travail avait pu être considéré comme le simple ticket d'entrée dans le statut protecteur du travail subordonné, il est devenu un instrument de résistance individuelle des salariés à la remise en cause de leurs droits (41). La Chambre sociale a progressivement bâti un régime de la modification du contrat de travail conférant une capacité de résistance au salarié face à des changements qui lui seraient imposés (42). Les principes en étaient aussi simples qu'efficaces. Au plan individuel, rejet de l'acceptation tacite, définition d'un socle contractuel, exigence d'une cause réelle et sérieuse en cas de licenciement suite au refus de la modification. En ce cas, le licenciement est qualifié en fonction de la cause de la proposition de modification. Au plan collectif, les arrêts *Framatome* et *Majorette* imposaient à l'employeur d'informer et consulter le comité d'entreprise dès qu'il envisageait de procéder à des licenciements collectifs, c'est-à-dire dès la proposition de modification de leur contrat de travail. La justification de cette jurisprudence était frappée au coin du bon sens. Selon la Chambre sociale, « la restructuration décidée par la société Framatome conduisait à proposer à 24 salariés la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail et, par conséquent, à envisager le licenciement de ces salariés ou, à tout le

moins, la rupture de leurs contrats de travail pour motif économique » (43). Sans être devenu un verrou contre les politiques de flexibilisation, le régime de la modification du contrat de travail imposait une prise en compte de l'intérêt individuel du salarié dans le cadre des restructurations.

Sous des justifications diverses, le législateur français a affaibli ce régime pour faciliter les restructurations. Il a remis en cause la jurisprudence *Framatome* et *Majorette* en retardant l'engagement de la procédure de licenciement collectif prévue en cas de proposition de modification ayant une cause économique, en introduisant une procédure d'acceptation tacite de la modification (43 bis). Tout récemment encore, les ordonnances *Macron* ont créé une cause *sui generis* de rupture du contrat (44). Lorsque le salarié refuse une modification imposée par un accord d'entreprise répondant « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi », son licenciement repose sur une « cause spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse » (45). Par cette formule, le législateur entend tout à la fois écarter le contrôle du juge et la procédure de licenciement collectif.

Signe de l'ampleur de ces entreprises successives de flexibilisation, les bornes pourraient bien désormais venir du droit européen et, en l'occurrence, de la directive 98/56/CE relative aux licenciements collectifs, pourtant en partie inspirée du droit français.

(41) G. Borenfreund, « La résistance du salarié à l'accord collectif, l'exemple des accords dérogatoires », *Dr. Soc.* 1990, p. 626.

(42) Ph. Waquet, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *RJS* 12/96, p. 791 ; « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 5/99, p. 383 ; J. Pélissier, « Difficultés et dangers de l'élaboration d'une théorie jurisprudentielle : l'exemple de la distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *Mélanges offerts à P. Couvrat*, PUF 2001, p. 101 ; A. Lyon-Caen, « Une liaison dangereuse entre

jurisprudence et théorie. À propos de la modification du contrat de travail », *Études offertes à Jean Pélissier*, p. 357.

(43) Cass. Soc. 3 déc. 1996, n°95-17.352 et n°95-20.360, *Bull. civ. V*, n°411, *Grands arrêts 4^{ème} éd.*, n°109.

(43 bis) Art. L. 1233-25 du Code du travail.

(44) G. Borenfreund et F. Favennec-Héry, *Le renforcement de la légitimité des accords collectifs justifie-t-il un effacement de la volonté individuelle du salarié ?*, RDT 2016, *Controverses*, p. 309.

(45) Art. L. 2254-2 du Code du travail.

Deux arrêts de la Cour de justice, rendus le 21 septembre 2017 (46), pourraient ainsi faire souffler un air vintage sur le droit français et obliger le législateur français à revoir quelque peu cette copie libérale (47). Ces deux affaires portaient sur des contentieux similaires concernant le secteur hospitalier polonais. Pour répondre à des difficultés économiques, deux hôpitaux avaient imposé unilatéralement à leurs salariés des modifications de leurs conditions d'emploi. Le refus par les salariés de ces modifications avait conduit à la rupture de leur contrat de travail dans le cadre d'une procédure dite de « congé-modification ». C'est dans ce contexte que les juges polonais ont posé à la Cour de justice une question préjudicielle sur l'interprétation de la directive 98/59/CE. Cette directive impose, notamment, à l'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs de « *procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord* ». Ces consultations portent alors « *au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs* » (48). Les questions préjudicielles adressées par les juges polonais abordaient deux aspects. D'une part, la décision de modification des conditions d'emploi et les ruptures consécutives au refus des salariés devaient-elles être soumises à la directive (I) ? D'autre part, à quel moment l'employeur devait-il engager la procédure d'information et de consultation (II) ?

I. Les ruptures consécutives au refus par le salarié d'une modification de ses conditions d'emploi doivent-elles être soumises au régime du licenciement collectif ?

La réponse à cette question dépend en premier lieu de la qualification de la rupture consécutive au refus de la modification des conditions d'emploi. L'article 1-1 de la directive 98/59/CE prévoit que la directive est applicable au licenciement collectif, défini comme « *les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs* », à la condition de concerner un nombre minimum de rupture. Pour le calcul du nombre de licenciements, la directive distingue les licenciements proprement dits (art. 1-1 de la directive) des « *cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur* » (49). Dans la seconde hypothèse, ces ruptures assimilées à des licenciements

non inhérents à la personne du salarié ne sont pris en compte dans le calcul du nombre total de licenciements qu'à la condition qu'au moins cinq licenciements *stricto sensu* aient été également prononcés.

La Cour de justice avait déjà eu l'occasion de préciser dans quelle mesure une rupture consécutive au refus d'une modification du contrat de travail pouvait être qualifiée de licenciement au sens de l'article 1-1 de la directive. Dans un arrêt du 11 novembre 2015, la Cour avait jugé que « *le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification substantielle des éléments essentiels de son contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur* » doit être qualifié de licenciement (50). Les arrêts du 21 septembre 2017 offrent à la Cour de justice l'occasion de préciser cette définition en en proposant une interprétation *a contrario*. Selon la Cour, ne seront pas qualifiées de licenciement non inhérent à la personne du salarié au sens de la directive ni « *les modifications non substantielles d'un élément essentiel* », ni « *les modifications substantielles d'un élément non essentiel* » du contrat de travail. La construction choisie par la Cour de justice paraît soucieuse d'écarter des distinctions faussement simples en raison de la diversité des droits nationaux. Elle n'impose pas, comme le fait par exemple la Chambre sociale, un partage entre les modifications du contrat et les simples changements des conditions de travail. On le comprend : le contenu du contrat est très variable d'un droit national à l'autre. Pareillement, elle ne fait pas de la modification d'un élément essentiel du contrat un critère de qualification à lui seul suffisant. Est prise en compte l'importance de la modification : elle doit non seulement porter sur un élément essentiel, mais encore le modifier de manière substantielle. Dans l'arrêt *Socha*, l'employeur avait entendu imposer un changement des modalités d'acquisition d'une prime d'ancienneté. Indépendamment de la question de savoir si la prime d'ancienneté constituait ou non un élément essentiel du contrat des salariés, la Cour considère que, la modification n'ayant porté que sur le moment d'acquisition du droit à la prime, il n'y avait pas, de toute façon, de modification substantielle. En revanche, dans l'arrêt *Ciupa*, était en cause une baisse de 15 % de la rémunération des salariés. Il peut bien là s'agir d'une modification substantielle d'un élément du contrat. Toutefois, selon la Cour de justice, le caractère en l'espèce seulement temporaire de la réduction devra être pris en compte par le

(46) CJUE 21 sept. 2017, *Socha*, aff. C-149/16 et CJUE 21 sept. 2017, *Ciupa*, aff. C-429/16.

(47) L. Driguez, Europe n° 11, nov. 2017, comm. 430, S. Laulom, SSL suppl., 26 déc. 2017, n° 1796, p. 54.

(48) Art. 2 de la directive 98/59/CE.

(49) Art. 1-2 de la directive, préc.

(50) CJUE 11 nov. 2015, *Puante Rivera*, aff. C-422/14, pt. 33.

juge polonais pour apprécier si la modification était substantielle ou non.

La Cour pose ainsi les premiers jalons d'une définition des éléments essentiels du contrat dans le cadre de la directive 98/59/CE. Nul doute que la Chambre sociale pourrait y être attentive. Surtout, le raisonnement de la Cour de justice paraît imposer que la rupture consécutive au refus d'une modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail soit qualifiée de licenciement non inhérent au sens de la directive. L'affirmation contraste avec les récentes évolutions législatives qu'a connues en la matière le droit français. Le régime des accords d'entreprise répondant « *aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* », tel que prévu à l'article L.2254-2 du Code du travail, peut-il être compatible avec cette interprétation de la directive ? C'est manifestement douteux. Le législateur a prévu que le licenciement consécutif au refus du salarié aurait une cause *sui generis*, a priori exclusif de la procédure du licenciement collectif. Certes, la Cour de justice n'a eu à connaître que de modifications unilatéralement imposées par l'employeur, et non pas de « *proposition* » de modification imposée par la négociation collective, comme l'envisage l'article L.2254-2. Cependant, en l'absence de dérogation expresse au sein de la directive, on peut douter du fait que la modification prescrite par un accord collectif puisse permettre d'échapper à l'application de la directive. La balle est maintenant dans le camp de la Chambre sociale, qui devra tenter d'interpréter cette disposition conformément à la directive...

Un autre élément méritera l'attention du législateur français. Les ruptures suite au refus d'une modification d'un élément non essentiel du contrat ou d'une modification substantielle d'un élément essentiel demeurent, au sens de la directive, des cessations du contrat de travail pour un motif non inhérent. Elles vont donc, sous certaines conditions, devoir être prises en compte pour l'atteinte du seuil de déclenchement de la procédure de licenciement collectif. À compter de cinq licenciements non inhérents, ces cessations des contrats sont décomptées. La règle mérite d'être rappelée, d'autant que ces ruptures consécutives au refus du salarié pourraient bien, en droit français, prendre la forme de licenciements pour faute et être donc écartées du décompte. Il y a là une difficulté d'interprétation, qui pourrait, à tout le moins, mériter une question préjudicielle.

II. À quel moment l'employeur doit-il engager la procédure de licenciement prévue par la directive 98/56/CE ?

La question est évidemment décisive. Tardive, la consultation des représentants du personnel risque de ne pas avoir grande portée sur la décision déjà arrêtée de l'employeur. La directive pose, en la matière, un standard désormais repris à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : l'information-consultation doit intervenir « *en temps utile* ». Précisément, l'article 2 prévoit que « *lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations* ». La Cour a déjà eu l'occasion de préciser la portée de cette exigence. L'engagement de la procédure s'impose en amont de la décision de l'employeur de résilier les contrats de travail (51). Certes, si elle intervient postérieurement à la décision patronale, la consultation perd son utilité, d'autant que la directive requiert qu'elle soit menée « *en vue d'aboutir à un accord* ». En effet, il ne saurait être question de rechercher un accord pour une décision déjà définitivement arrêtée. Toutefois, si la consultation intervient trop tôt, elle peut tout aussi bien être sans portée. La Cour a soin ici de chercher un équilibre, veillant à ce que le processus décisionnel soit suffisamment à maturité pour que l'information et la consultation soient utiles. Le point d'équilibre n'est pas toujours aisé à fixer, en particulier lorsque le processus décisionnel intervient dans le cadre d'un groupe de société. Aussi, l'obligation d'information et de consultation ne prend naissance que « *lorsque l'employeur a réellement envisagé d'effectuer un licenciement collectif ou a établi un projet de licenciement collectif* » (52). Cela acquis, la détermination de l'instant de la prise de décision implique une difficile (re)construction des processus décisionnels de l'employeur. Cette difficulté est particulièrement sensible lorsque la décision est prise au sein d'un groupe de sociétés. Pour la Cour, la consultation n'a pas lieu d'être « *lorsqu'une décision censée conduire à des licenciements collectifs n'est qu'envisagée et que, dès lors, de tels licenciements ne sont qu'une probabilité et que les facteurs pertinents pour la consultation ne sont pas connus* » (53). En revanche, l'obligation existe dès « *l'adoption, au sein d'un groupe d'entreprises, de décisions stratégiques ou de modifications d'activités qui contraignent l'employeur à envisager ou à projeter des licenciements collectifs* » (54).

(51) Déjà CJUE 27 janv. 2005, *Junk*, aff. 188/03.

(52) CJCE 12 févr. 1985, aff. 284/83.

(53) CJCE 10 sept. 2009, *Akane Erytisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, aff. C-44/08.

(54) *Ibid.*

Pour intervenir « *en temps utile* », la consultation doit donc être engagée lorsque l'employeur arrête des décisions économiques qui, sans avoir directement pour objet de mettre fin à des relations de travail spécifiques, « *pourraient néanmoins avoir des répercussions sur l'emploi d'un certain nombre de travailleurs* » (55).

Si les principes de cette jurisprudence étaient déjà connus, la Cour de justice n'avait néanmoins pas eu l'occasion de les appliquer à l'hypothèse d'une restructuration impliquant des propositions de modifications des contrats de travail pour motif économique. L'employeur pouvait-il attendre que les salariés aient fait connaître leur refus de la modification pour engager la procédure de consultation sur des licenciements désormais inéluctables ? Le droit polonais était ici à l'unisson du droit français pour retarder l'engagement de la procédure de consultation. C'est une toute autre interprétation que fait prévaloir la Cour de justice. Elle rappelle que, dans ces deux affaires, l'employeur avait, en l'espèce, « *considéré que, au regard des difficultés économiques*

auxquelles il était confronté, il était nécessaire de procéder aux modifications proposées afin d'éviter de devoir prendre des décisions ayant pour objet de mettre fin à des relations de travail ». Justifiées par des difficultés économiques, ces propositions de modification portaient donc, en elles-mêmes, le sombre augure des ruptures à venir. La Cour considère, en effet, que l'employeur « *devait raisonnablement s'attendre à ce qu'un certain nombre de travailleurs n'acceptent pas la modification de leurs conditions de travail et que, par voie de conséquences, leur contrat de travail soit résilié* » (56). La conclusion qui en découle est de bon sens : l'employeur devait engager la procédure de consultation dès la notification des propositions de modification (57). La contrariété du droit français à la directive n'en est que plus évidente. L'article L. 1233-25 du Code du travail n'impose à l'employeur d'engager la procédure qu'après qu'aux moins dix salariés aient refusé la proposition de modification de leur contrat pour motif économique. Manifestement, l'on n'en a pas fini avec les arrêts *Framatome* et *Majorette* !

Jérôme Porta

(55) *Socha*, pt. 30 ; *Ciuppa*, pt. 33.

(56) *Socha*, pt. 32 ; *Ciuppa*, pt. 35.

(57) *Socha*, pt. 33 ; *Ciuppa*, pt. 36.



QPC 2020 : LANCEMENT D'UN APPEL À PROJETS DE RECHERCHE

En vue du dixième anniversaire de la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) en 2020, le Conseil constitutionnel souhaite encourager et soutenir la réalisation d'une série de travaux de recherche sur la QPC. Ces travaux doivent permettre de dresser un bilan d'étape de la QPC tout en étant accessibles à un public large.

L'objectif de ces recherches consiste à éclairer certains aspects encore insuffisamment documentés de la QPC.

Dans cette perspective, deux champs principaux ont été retenus : le premier vise à mieux connaître les aspects sociologiques de la QPC, à travers notamment les différents acteurs de la procédure ; le second, à procéder à des bilans jurisprudentiels thématiques dans les principaux domaines juridiques concernés par les décisions QPC.

Les travaux de recherche ont vocation à être publiés et feront l'objet d'une valorisation particulière à l'occasion de manifestations qui seront organisées par le Conseil constitutionnel au cours de l'année 2020.

Les enseignements issus de ces travaux pourront susciter ou nourrir une réflexion sur l'amélioration du fonctionnement de la QPC.

COMMENT RÉPONDRE À L'APPEL À PROJETS QPC 2020 ?

Tout dossier de soumission d'un projet de recherche adressé au Conseil constitutionnel devra comprendre :

- un projet de recherche
- une note de présentation des chercheurs et laboratoires devant participer à ce projet
- la fiche de renseignements administratifs et financiers dûment remplie

Pour envoyer votre dossier complet (candidatures par voie électronique uniquement)
et pour toute demande de renseignement supplémentaire, merci d'envoyer un courriel à :
qpc2020@conseil-constitutionnel.fr