

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX Participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail – Contrats aidés – Exclusion de l'effectif de l'entreprise pour déterminer les seuils de mise en place de la représentation du personnel – art. L.1111-3 du Code du travail – Non-conformité au droit de l'Union européenne – Faute engageant la responsabilité de l'État du fait des lois (oui).

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS (3^{ème} section, 1^{ère} ch.) 17 juillet 2018
CGT-FO, Solidaires et CGT contre l'État (n° 16.09.631)

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 17 juin 2016, la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), l'Union syndicale solidaire, la Confédération générale du travail (CGT), représentées par M^e Ferraro, demandent au tribunal :

1°) de condamner l'État à leur verser une somme

totale de 150000 euros en réparation des préjudices résultant de sa carence à transposer en droit interne la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, ainsi que de la violation par l'article L.1111-3 du Code du travail des dispositions de cette directive et de celles de l'article

27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°) de mettre à la charge de l'État une somme de 3 000 euros au titre de l'article L.761-1 du Code de justice administrative.

Elles soutiennent que :

- la responsabilité de l'État est engagée à raison d'un défaut de transposition de la directive 2002/14/CE ;
- la responsabilité de l'État est engagée à raison de la méconnaissance par l'article L.1111-3 du Code du travail des dispositions de cette directive et de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- ces fautes leur ont causé un préjudice dont le montant s'élève à la somme totale de 150 000 euros.

Par un mémoire en défense, enregistré le 5 avril 2018, le ministre du Travail conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que :

- la requête est irrecevable faute d'un intérêt pour agir suffisant ;
- la réalité des préjudices allégués et le lien de causalité ne sont pas établis.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002,
- le Code du travail,
- le Code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Eustache,
- et les conclusions de M. Doré.

Considérant ce qui suit :

1. Par un courrier du 4 février 2016, la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), l'Union syndicale solidaire et la Confédération générale du travail (CGT) ont adressé au ministre chargé du travail une demande tendant à la réparation des préjudices résultant de la carence de l'État à transposer en droit interne la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 visée ci-dessus, ainsi que de la violation par l'article L.1111-3 du Code du travail des dispositions de cette directive et de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le silence gardé par le ministre pendant plus de deux mois sur cette demande a fait naître une décision implicite de rejet. Dans la présente instance, les syndicats requérants demandent le versement d'une indemnité totale de 150 000 euros en réparation des préjudices qu'ils allèguent.

Sur l'intérêt pour agir :

2. Les violations du droit de l'Union européenne, dont se prévalent les syndicats requérants, ont trait aux seuils de mise en place par l'employeur d'institutions

représentatives du personnel et, par suite, aux conditions dans lesquelles les syndicats exercent leurs missions statutaires de représentation et de défense des intérêts des salariés. Par suite, les syndicats requérants doivent être regardés comme ayant intérêt pour agir dans la présente instance. Dès lors, la fin de non-recevoir opposée par le ministre doit être rejetée.

Sur la responsabilité :

3. La responsabilité de l'État du fait des lois est susceptible d'être engagée en raison des obligations qui sont les siennes pour assurer le respect des conventions internationales par les autorités publiques, pour réparer l'ensemble des préjudices qui résultent de l'intervention d'une loi adoptée en méconnaissance des engagements internationaux de la France, au nombre desquels figure le respect du droit de l'Union.

4. D'une part, aux termes de l'article 1^{er} de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil visée ci-dessus : « 1. La présente directive a pour objectif d'établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans la Communauté. 2. Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche. (...) ». Aux termes de son article 2 : « Aux fins de la présente directive, on entend par : / (...) / d) «travailleur», toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales ; (...) ». Aux termes de l'article 3 de la même directive : « 1. La présente directive s'applique, selon le choix fait par les États membres : / a) aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, ou / b) aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs. Les États membres déterminent le mode de calcul des seuils de travailleurs employés. (...) ». Aux termes de l'article 4 de la même directive : « 1. Dans le respect des principes énoncés à l'article 1^{er} et sans préjudice des dispositions et/ou pratiques en vigueur plus favorables aux travailleurs, les États membres déterminent les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation au niveau approprié, conformément au présent article. (...) ». Aux termes du premier paragraphe de l'article 11 de la même directive : « Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 23 mars 2005, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive ».

5. D'autre part, aux termes de l'article L.1111-3 du Code du travail : « Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise : 1° Les apprentis ; 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L.5134-72 ; 3° (Abrogé) ; 4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L.5134-30 ; 5° (Abrogé) ; 6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ». En vertu, de l'article L.2312-1 du Code du travail, l'élection de délégués du personnel est obligatoire pour tous les établissements comptant au moins onze salariés. Par ailleurs, dès lors que l'entreprise ou l'établissement compte cinquante salariés ou plus, les organisations syndicales désignent, en application des articles L.2142-1-1 et L.2143-3 du Code du travail, un représentant syndical et créent, en application de l'article L.2322-1 du même code, un comité d'entreprise.

6. Par un arrêt du 15 janvier 2014, C-176112, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que les dispositions précitées de la directive 2002/14/CE s'opposent à une disposition nationale, tel que l'article L.1111-3 du Code du travail, qui exclut les travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul des effectifs de l'entreprise dans le cadre de la détermination des seuils légaux de mise en place des institutions représentatives du personnel. Par le même arrêt, la Cour de justice a dit pour droit que l'absence d'effet direct des dispositions de la directive 2002/14/CE et de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans un litige qui oppose exclusivement des particuliers, si elle fait obstacle à ce que soit écartée dans un tel litige l'application de l'article L.1111-3 du Code du travail, n'interdit pas aux parties lésées par la non-conformité de cet article au droit de l'Union de demander réparation des dommages subis.

7. Il résulte de ce qui précède que la méconnaissance des dispositions de la directive 2002/14/CE par l'article L.1111.3 du Code du travail est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État du fait des lois dans les conditions énoncées au point 2.

Sur le préjudice :

8. Il résulte de l'instruction que les dispositions de l'article L.1111-3 du Code du travail, en tant qu'elles ont illégalement restreint les conditions de représentation syndicale dans l'entreprise, ont porté atteinte aux intérêts collectifs des salariés, que représentent et défendent les syndicats requérants, et ont causé à ces derniers un préjudice moral. Il sera faite une juste appréciation de ce préjudice subi par

les syndicats requérants en leur allouant à chacun une somme de 1 000 euros.

9. Il résulte de tout ce qui précède que l'État doit être condamné à verser à chacun des syndicats requérants une somme de 1 000 euros en réparation des préjudices subis. Par ailleurs, il y a lieu de mettre à la charge de l'État une somme de 1 500 euros en application de l'article L.761-1 du Code de justice administrative.

Par ces motifs, le tribunal décide :

Article 1^{er} : L'État est condamné à verser à la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), à l'Union syndicale solidaire et à la Confédération générale du travail (CGT) une somme de 1 000 euros chacune.

Article 2 : L'État versera à la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), à l'Union syndicale solidaire et à la Confédération générale du travail (CGT) une somme de 1 500 euros en application de l'article L.761-1 du Code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), à l'Union syndicale solidaire, à la Confédération générale du travail (CGT) et à la ministre du Travail.

(Mme Giraudon, prés. ; M. Doré, rapp. pub. ; M^e Ferraro, av.)

Note.

Le jugement du Tribunal administratif de Paris du 17 juillet 2018, relatif à la responsabilité de l'État du fait de l'exclusion des salariés en contrat aidé de l'effectif de l'entreprise, constitue le dénouement d'une odyssée judiciaire de plus de huit ans. Engagé devant le Tribunal d'instance de Marseille, le contentieux sera passé par le Conseil constitutionnel, la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg et, à plusieurs reprises, par la Cour de cassation. Ce contentieux, qui s'est terminé par une condamnation de l'État et a été suivi d'une intervention législative, aura permis de garantir une meilleure représentation du personnel dans les entreprises, mais aussi de rendre justice aux « salariés ineffectifs », pour reprendre l'expression d'un auteur (1).

À l'origine du contentieux, l'Union locale CGT des quartiers nord de Marseille avait désigné un représentant de la section syndicale (RSS) dans une association employant 170 salariés en contrats aidés, exclus de l'effectif de l'association, et moins de 11 salariés en contrats de travail comptabilisés dans l'effectif. Estimant que, conformément aux dispo-

I (1) J. Porta, « Salariés ineffectifs », Dr. Ouvr. 2011, p. 714.

sitions de l'article L.1111-3 du Code du travail (2), l'effectif de l'association ne permettait pas la désignation d'un représentant de la section syndicale, l'employeur a saisi le Tribunal d'instance de Marseille d'une demande en annulation de la désignation.

Si cette situation extrême reste probablement assez rare, il n'en demeure pas moins que les contrats de travail exclus de l'effectif sont en nombre considérable et ne sont donc pas sans conséquences sur les droits des salariés conditionnés à des seuils d'effectif. Au premier trimestre 2017, il y avait 126 000 salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non-marchand et 32 000 en contrat initiative emplois (CUI-CIE) dans le secteur marchand – auxquels l'on peut ajouter 391 000 salariés sous contrat d'apprentissage et 209 000 sous contrat de professionnalisation, également exclus des effectifs (3).

1. L'effet horizontal du droit à la participation à l'épreuve du dialogue des juges

Devant le Tribunal d'instance, l'Union locale et le salarié ont soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative à la conformité de l'article L. 1111-3, qui a été transmise à la Cour de cassation, puis au Conseil constitutionnel. Ce dernier a répondu, d'une part, que les dispositions de l'article L.1111-3 n'étaient contraires à aucune disposition constitutionnelle, estimant que le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose pas à ce que la loi déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, en l'occurrence la mise en œuvre d'une politique de l'emploi à destination des jeunes et des personnes en difficulté. D'autre part, il a considéré qu'il n'y avait pas d'atteinte au droit des salariés à la participation, car lorsque des institutions représentatives du personnel peuvent être mises en place, les salariés exclus des effectifs restent électeurs et éligibles (4).

Sur ce, le Tribunal d'instance de Marseille a décidé, de façon audacieuse, d'écarter l'application du droit national, jugé contraire au droit de l'Union européenne. Sans remettre en cause l'absence d'effet direct horizontal des directives européennes, c'est-à-dire l'impossibilité de les invoquer dans les litiges entre particuliers, il a procédé à une interprétation conforme du droit national au regard du droit européen dans le cadre de ce litige concernant la participation des travailleurs (5). L'employeur s'est alors pourvu en cassation.

Avant de statuer, la Cour de cassation a posé deux questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Ces questions visaient à déterminer si le droit fondamental relatif à l'information et à la consultation des travailleurs reconnu par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et par une directive de 2002 (6) pouvait être invoqué dans un litige entre particuliers et s'il s'opposait à ce qu'une disposition nationale exclut certaines catégories de travailleurs de l'effectif (7). Si la CJUE a jugé que les dispositions de l'article L. 1111-3 étaient contraires au droit de l'Union européenne, elle a néanmoins estimé que, faute d'avoir un effet horizontal, les dispositions de la directive de 2002 et de la Charte ne pouvaient être invoquées dans un litige entre particuliers. Ainsi, seule une indemnisation pouvait être réclamée à l'État par les parties lésées du fait de la non-conformité du droit national au droit européen (8)(9). Par voie de conséquence, la Cour de cassation a décidé que « l'application de l'article L. 1111-3 du Code du travail, quoique incompatible avec le droit de l'Union, ne pouvait être écartée par le juge dans un litige entre particuliers » (10).

Particulièrement fertile, le dialogue des juges n'a toutefois pas permis de dépasser le paradoxe suivant lequel la législation nationale non conforme au droit de l'Union européenne doit néanmoins être appliquée par le juge dans les litiges entre particuliers (11).

(2) Dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018.

(3) DARES-Indicateurs, juin 2018, n° 25.

(4) Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011, JO du 30 ; v. RJS 7/11 n° 618 ; v. J. Porta, préc., II, A ; M.-L. Morin, « Effectifs de l'entreprise (suite) : la Charte européenne des droits fondamentaux peut-elle avoir un effet direct ? », Dr. Ouvr. 2012, p. 694, I.

(5) TI Marseille 7 juillet 2011, en annexe à J. Porta, préc.

(6) Art. 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tel que précisé par la dir. 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ; la Charte des droits fondamentaux est reproduite dans le Dr. Ouvr. 2001, p. 105.

(7) Cass. Soc. 11 avril 2012, n° 11-21.609, BC V n° 122 (renvoi à la CJUE), en annexe à M.-L. Morin, préc.

(8) CJUE 15 janvier 2014, AMS (aff. C-176/12) ; v. I. Meyrat, « Le droit fondamental à l'information et à la consultation des travailleurs : quelle justiciabilité ? », Dr. Ouvr. 2014, p. 546.

(9) Signalons toutefois que l'avocat général était d'avis de s'abstenir d'appliquer les règles nationales contraires à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tel que concrétisé par la directive : v. ccl. de l'avocat général, M. Pedro Cruz Villalón, du 18 juillet 2013 (aff. C-176/12), p. 98.

(10) Cass. Soc. 9 juillet 2014, n° 11-21.609, BC V n° 193 ; v. Dr. Ouvr. 2014, p. 677.

(11) Néanmoins, signalons que l'employeur délégataire d'un service public n'est pas considéré comme un particulier et peut donc se voir opposer les dispositions d'une directive : v. Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 11-22.285, BC V n° 73 ; Cass. Soc. 22 juin 2016, n° 15-20.111, PBRI ; ces arrêts concernant la justiciabilité de la dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines.

2. Entêtement fautif de l'État

Pendant ces années d'actions judiciaires, l'État avait été régulièrement appelé à formuler ses observations auprès des Hautes juridictions. Les gouvernements successifs, manifestement peu sensibles au respect des textes européens et de l'État de droit, ne s'étaient pas décidés à s'engager sur la voie de la mise en conformité de la législation nationale. Pour convaincre l'État de la corriger, les confédérations CGT-FO, Solidaires et CGT ont engagé un recours en indemnisation devant le Tribunal administratif de Paris.

Par son jugement du 17 juillet 2018, le Tribunal administratif de Paris reconnaît que « *la méconnaissance des dispositions de la directive 2002/14/CE par l'article L.1111.3 du Code du travail* [qui exclut les salariés en contrat aidé de l'effectif de l'entreprise] est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État du fait des lois ».

Le tribunal commence par rappeler que la responsabilité de l'État du fait des lois est susceptible d'être engagée en raison de l'adoption d'une loi en méconnaissance des engagements internationaux de la France, au nombre desquels figure le respect du droit de l'Union européenne. Il se fonde certainement, notamment, sur l'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui prévoit qu'une « *directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre* ». Le principe d'une responsabilité de l'État du fait des violations du droit de l'Union européenne est inhérent au système des traités et a donné lieu à de nombreuses illustrations jurisprudentielles. Dans son arrêt de 2014, la CJUE avait rappelé le principe de la responsabilité de l'État pour les dommages causés par « *la non-conformité du droit national au droit de l'Union* » (12), en se référant à la jurisprudence européenne applicable (13) – un principe également décliné en droit interne par la jurisprudence du Conseil d'État (14).

Poursuivant son raisonnement, le tribunal constate, d'une part, que la directive de 2002 sur le droit à la participation des travailleurs (15) « *entend, par travailleur, toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégé en tant que travailleur dans le cadre de la*

législation nationale sur l'emploi », que cette directive devait être transposée au plus tard en 2005 et, d'autre part, que l'article L.1111-3 du Code du travail exclut les salariés en contrat aidé de l'effectif de l'entreprise. Il rappelle ensuite l'arrêt de la CJUE du 15 janvier 2014 (16) qui met en évidence la non-conformité de la législation nationale à la directive. L'arrêt de la Cour de cassation du 9 juillet 2014 n'est pas cité. Le tribunal en conclut que la méconnaissance des dispositions de la directive constitue une faute engageant la responsabilité de l'État du fait des lois.

En définitive, pour répondre de l'atteinte portée aux intérêts collectifs des salariés, que représentent et défendent les confédérations requérantes, et du préjudice moral causé à ces dernières, l'État est condamné à verser la somme de 1 000 euros à chacune des confédérations, outre la prise en charge de leurs frais d'avocat. Au-delà de ces sommes modestes, le jugement du tribunal administratif résonne comme un cinglant désaveu à l'égard de l'État, en particulier des gouvernements successifs ayant refusé d'appliquer le droit européen relatif à la participation des travailleurs.

3. Mise en conformité partielle de la législation nationale

Suite à une mise en demeure adressée à la France par la Commission européenne le 18 juin 2015, et devant l'imminence d'une condamnation par la juridiction administrative, le Gouvernement a intégré au projet de loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » (sic) un article visant à mettre le droit français en conformité avec le droit européen.

C'est ainsi que, à compter du 1^{er} janvier 2019, les salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE) seront pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, uniquement en ce qui concerne le troisième livre de la deuxième partie du Code du travail, consacré à la représentation du personnel (17). L'employeur devra donc prendre en compte ces salariés lors de la mise en place du comité social et économique (CSE). En revanche, il pourra les ignorer concernant la désignation de délégués syndicaux, les négociations obligatoires, l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi,

(12) CJUE 15 janvier 2014, *AMS* (aff. C-176/12), p. 50.

(13) CJCE 19 novembre 1991, *Francoovich e.a.* (C-6/90 et C-9/90, Rec. p. I-5357) ; CJUE 24 janvier 2012, *Dominguez* (C-282/10), p. 42, p. 43.

(14) CE, 23 juillet 2014, *Société d'éditions et de protection route*, n° 354.365, publié au recueil Lebon ; CE, 8 février 2007, *M. Gardedieu*, n° 279.522 ; CE, 2 juin 2010, *M. Abolivier et a.*, n° 307.814, mentionné dans les tables ; CE, Ass., 22 octobre 2010, *Mme Bleitrach*, n° 301.572, publié au recueil Lebon ; CE, 14 novembre 2011, *Société International Distribution*, n° 306.007 ; CE, 22 octobre 2014, *Société Métropole Télévision (M6)*, n° 361.464, publié au recueil Lebon.

(15) Dir. 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

(16) CJUE 15 janvier 2014, *AMS* (aff. C-176/12).

(17) Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 82, JO du 6 septembre ; art. L.2301-1 du Code du travail, nouveau, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

le montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse... ce que l'on ne peut que déplorer. Par cette mise en conformité *a minima* de la loi nationale, le Gouvernement a décidé de prendre en compte strictement, trop strictement, les arrêts rendus par CJUE et la Cour de cassation.

De plus, le Gouvernement a procédé à une mise en conformité partielle de la législation, dans la mesure où il n'a pas tenu compte de la position du Conseil d'État, consulté sur le projet de loi, qui lui recommandait de prendre également en compte les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation en matière de représentation du personnel (18). En effet, dans son avis, « *le Conseil d'État observe que la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale (C-176/12), a jugé que cet article L. 1111-3 du Code du travail n'était pas compatible avec les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, en ce qu'il exclut quatre catégories de travailleurs de ce calcul. Cet arrêt n'opère aucune distinction entre ces diverses catégories. Aussi le Conseil d'État modifie le nouvel article L. 2310-1 du Code du travail de sorte qu'il prenne en compte l'ensemble des salariés aujourd'hui exclus du calcul des effectifs de l'entreprise effectué pour déterminer si l'employeur est soumis à l'obligation d'installer les institutions représentatives du personnel* ».

Effectivement, la violation du droit européen constatée par l'arrêt de la CJUE du 15 janvier 2014 (19), ne concerne pas seulement les contrats aidés visés au point 29 de l'arrêt, mais également les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Car, la CJUE, après avoir reproduit l'article L. 1111-3 du Code du travail, qui exclut pêle-mêle les salariés en contrats aidés, les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation de l'effectif de l'entreprise, condamne indistinctement, dans les points 23 à 28 de l'arrêt, l'exclusion d'« *une catégorie déterminée des travailleurs* ». L'exclusion des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation ne peut donc faire exception. Autant dire que le Gouvernement finira certainement par remettre l'ouvrage sur le métier.

Dans quelques mois, dans le cadre de l'élection des députés au Parlement européen, ces gouvernants, qui se montrent si récalcitrants lorsqu'il s'agit d'appliquer le droit social européen, viendront déplorer les insuffisances de l'Europe sociale et promettre d'y apporter plus de social. Tout en clamant leur attachement à une Europe dont ils piétinent les textes fondamentaux, ils viendront quêmander les voix des travailleurs qu'ils aimeraient voir bâillonnés lorsqu'ils entrent dans l'entreprise.

Clément Geiger,
Conseiller confédéral, DLAJ

(18) Avis du Conseil d'État sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : extrait du registre des délibérations des séances de l'Assemblée générale des 19 et 26 avril 2018, p.22 ; Assemblée nationale, rapport n° 1019 au nom de la Commission des affaires sociales, Tome II, p.404.

(19) CJUE 15 janvier 2014, AMS (aff. C-176/12).



Éditions Dalloz
Collection : Précis
32^e édition 09/2018
ISBN : 978-2-247-17883-4
1785 pages - 50 euros

DROIT DU TRAVAIL

par Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès

Ce Précis présente l'ensemble du droit du travail. Outre l'énoncé pédagogique des solutions du droit positif, il prend le temps de replacer les règles dans leur contexte social et d'éclairer les réflexions doctrinales, multiples et divergentes, qui agitent la matière. La richesse de ses développements et de ses références en ont fait un classique de la matière.

Cet ouvrage de référence est devenu annuel pour suivre au plus près toutes les évolutions législatives et jurisprudentielles...

Les nouveautés porteront sur la loi Travail, avec notamment, les barèmes indicatifs des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif, sur la nouvelle procédure de saisine du Conseil de Prud'hommes et la réforme de l'inspection du travail.

Destiné avant tout aux étudiants, cet ouvrage est devenu, au fil des éditions, un précieux instrument de travail pour les Conseillers prud'homaux, les magistrats, les avocats et tous les praticiens du droit du travail.