

FLASH BATONNIERS L'ESSENTIEL DE BRUXELLES

Les dernières nouvelles qui font l'actualité de l'Union européenne
Panorama mensuel de la Délégation des Barreaux de France

Les fiches d'information sur le droit des accusés ont été publiées sur le portail e-Justice (26 janvier)

Le Conseil des Barreaux européens (CCBE) a publié, le 26 janvier 2012, un [communiqué de presse](#) relatif à la publication par la Commission européenne, sur le portail [e-Justice](#), des fiches nationales sur le droit des accusés dans les 27 Etats membres de l'Union européenne. Ces fiches sont le fruit des travaux du CCBE en coopération avec des avocats de la défense chevronnés, les Barreaux membres du CCBE, les ministères de la justice et des traducteurs juridiques qualifiés. Les fiches présentent de manière simple mais complète les droits dont disposent les accusés dans les procédures pénales au sein de tous les Etats membres de l'Union. Elles sont disponibles dans toutes les langues officielles de l'Union. Les fiches abordent les domaines suivants : l'obtention de conseils juridiques, les droits lors d'une instruction pénale, les droits au cours du procès, les droits après le procès et les infractions au code de la route.

La Cour affirme que la directive 2003/88/CE s'oppose à la réglementation française qui subordonne le droit au congé annuel payé à un travail effectif minimum de 10 jours (24 janvier)

Saisie d'un renvoi préjudiciel introduit par la Cour de cassation (France), la Cour de justice de l'Union européenne a interprété, le 24 janvier 2012, l'article 7 de la [directive 2003/88/CE](#) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (*Dominguez, aff. C-282/10*). Dans le cas d'espèce au principal, à la suite d'un accident de trajet survenu entre son domicile et son lieu de travail, Madame Dominguez a été mise en arrêt de travail du 3 novembre 2005 au 7 janvier 2007. Considérant que cet accident était un accident de travail, elle a saisi les juridictions françaises afin d'obtenir 22,5 jours de congé au titre de cette période que son employeur lui refusait et, subsidiairement, afin que lui soit accordée une indemnité compensatrice. La réglementation française subordonne, d'une part, la naissance du droit au congé annuel payé à la condition que le salarié ait travaillé au moins dix jours chez le même employeur au cours de la période de référence et, d'autre part, reconnaît comme périodes de travail effectif, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue, notamment en raison d'un accident du travail sans que l'accident de trajet ne soit mentionné. La Cour affirme, tout d'abord, que l'article 7 de la directive s'oppose à une disposition nationale qui subordonne le droit au congé annuel payé à une période de travail effectif minimale de 10 jours pendant la période de référence. Ensuite, elle précise qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant d'assimiler l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet à l'un des cas de figure mentionnés dans le code du travail. Si une telle interprétation n'était pas possible, elle doit vérifier si, eu égard à la nature juridique des parties défenderesses au principal, l'effet direct de l'article 7 de la directive peut être invoqué à leur encontre. A défaut, la requérante pourrait engager une action en responsabilité contre la France afin d'obtenir, le cas échéant, réparation du dommage subi du fait de la méconnaissance de son droit au congé annuel payé découlant de la directive. Enfin, la Cour affirme que l'article 7 §1 de la directive ne s'oppose pas à une disposition nationale prévoyant, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par la directive.

La Cour précise que le renouvellement de contrats à durée déterminée peut être justifié par la besoin de remplacement, même si ce besoin est récurrent ou permanent (26 janvier)

Saisie d'un renvoi préjudiciel par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne), la Cour de justice de l'Union européenne a interprété, le 26 janvier 2012, la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure en annexe de la [directive 1999/70/CE](#) concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (*Kücük*, aff. [C-586/10](#)). Le litige au principal concernait Madame Kücük employée durant onze ans par le Land Nordrhein-Westfalen sur la base de treize contrats à durée déterminée. La requérante s'était prévalu du caractère indéterminé de la durée de ses relations de travail pour contester la licéité de son dernier contrat à durée déterminée. La juridiction de renvoi a interrogé la Cour, notamment, sur les points de savoir si le besoin temporaire en personnel de remplacement prévu par la réglementation allemande peut constituer une raison objective au sens de l'accord-cadre et, si cela s'avère être le cas, lorsque le besoin en personnel de remplacement est en réalité permanent ou récurrent et pourrait également être couvert par l'embauche d'un salarié sur la base d'un contrat à durée indéterminée. La Cour précise que la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens que le besoin temporaire en personnel de remplacement, prévu par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, peut, en principe, constituer une raison objective au sens de ladite clause. Le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée indéterminée n'implique pas l'absence d'une raison objective au sens de l'accord-cadre, ni l'existence d'un abus au sens de cette clause. Toutefois, lors de l'appréciation de la justification par une telle raison objective du renouvellement des contrats de travail à durée déterminée, les autorités nationales doivent prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.

La directive « Permis unique » a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne (23 décembre)

La [directive 2011/98/UE](#) relative à la mise en place d'une procédure unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre a été publiée, le 23 décembre 2011, au Journal officiel de l'Union européenne. La directive prévoit, tout d'abord, une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider sur le territoire d'un Etat membre afin d'y travailler, de manière à simplifier les procédures d'admission de ces personnes et à faciliter le contrôle de leur statut. Par ailleurs, la directive met en place un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre, quelque soit le motif de leur admission initiale sur le territoire de celui-ci, sur le fondement de l'égalité de traitement. La directive devra être transposée par les Etats membres dans leur ordre juridique interne avant le 25 janvier 2013.



La DBF prend en considération l'environnement : Flash Bâtonniers vous sera désormais uniquement envoyé en version mail

La Délégation des Barreaux de France est à votre service pour :

- Répondre aux questions des confrères en droit de l'Union européenne
- Organiser des formations à Bruxelles et dans vos Barreaux

DBF
Délégation des Barreaux de France

© Délégation des Barreaux de France
Avenue de la Joyeuse Entrée, n°1
B - 1040 Bruxelles
Tél : 0032 (2) 230 83 31
Fax : 0032 (2) 230 62 77
Site Internet : www.dbfbruxelles.eu