

Cas pratiques

Cas pratique n° 1

Une directive européenne fixe à 35 heures la durée maximale hebdomadaire du travail. Son délai de transposition est expiré. Pour relancer l'activité économique à la suite de la crise du Covid 19, le gouvernement français la fixe à 39 heures.

Vous être employé comme agent d'entretien par la commune de Holtzheim qui vous impose 39 h. Quelles sont vos possibilités d'action en justice et que pouvez-vous demander ?

Vous êtes employé comme agent d'entretien par l'hôtel Ibis de Strasbourg qui vous impose 39 h. Quelles sont vos possibilités d'action en justice et que pouvez-vous demander ?

Si les 35 heures sont fixés non par une directive mais par un règlement européen, cela change-t-il quelque chose ? Dans les deux cas ?

Réponse

La limite de 35 heures est claire et inconditionnelle. Passé le délai de transposition et en l'absence de transposition correcte, elle peut donc produire un effet direct. Employé par la commune de Holtzheim, vous pouvez donc vous adresser au juge administratif (TA de Strasbourg) pour demander l'annulation du règlement de service qui impose 39 h en excipant de l'incompatibilité de la loi française avec la directive européenne (invocabilité d'éviction).

Vous pouvez en outre demander réparation du préjudice que vous aurait causé l'application de 39 heures en agissant en responsabilité contre la commune pour faute devant le juge administratif (par exemple vous avez dû payer une garde d'enfants pour les 4 heures supplémentaires).

Employé d'Ibis, vous ne pouvez demander devant le juge judiciaire compétent l'annulation de la clause de votre contrat de travail qui impose 39 h en excipant de son incompatibilité (même si elle fait application de la loi française) avec la directive européenne car il n'y a pas d'effet direct des directives dans les litiges horizontaux, c'est-à-dire les litiges entre particuliers, donc pas d'invocabilité d'exclusion ni de substitution de la directive. Vous pouvez seulement demander réparation du préjudice à votre employeur devant le juge judiciaire par application des règles de la responsabilité civile et conformément à la jurisprudence **Francovich** de la CJUE.

Si les 35 heures étaient fixés par un règlement européen, vous pourriez obtenir l'annulation de la clause de votre contrat de travail avec Ibis imposant 39 heures, car le règlement européen produit un effet direct complet (vertical et horizontal).

Cas pratique n° 2

Vous êtes citoyen français, employé par une entreprise française de BTP sur un chantier en France. Elle pratique et impose pour ses salariés toutes les mesures d'hygiène et de distanciation (distance d'1 M, masque, gel hydroalcoolique). En outre, pour éviter tout risque de contamination, elle impose à ses salariés de demeurer dans les locaux de l'entreprise en dehors des heures de travail (pendant les repas, pour dormir la nuit,..). Vous vous plaignez d'une atteinte à votre droit fondamental à la vie privée et familiale.

Pouvez-vous vous fonder sur la Charte, la CEDH, la constitution française ? ou indifféremment sur les trois instruments de protection ?

Si vous êtes citoyen allemand employé par l'entreprise française, la réponse est-elle la même ?

Réponse

Citoyen français, vous ne pouvez vous fonder devant le juge national compétent que sur les standards nationaux de protection (constitution française et CEDH) mais pas sur la Charte car votre situation est hors champ d'application du droit de l'Union : aucune disposition autre que la Charte ne s'applique à votre situation

Citoyen allemand, vous pouvez vous fonder également sur la Charte car la violation du droit fondamental invoqué intervient dans l'exercice de la liberté de circulation des travailleurs garanti par l'article 45 TFUE.

Cas pratique n° 3

Pour éviter des réponses désordonnées par État membre face au risque de pandémie Covid 19, un règlement européen a été adopté qui décide la fermeture absolue jusqu'à nouvel ordre de toutes les frontières intérieures (suspension de l'espace Schengen). Vous êtes français, travailleur français en Allemagne dans une entreprise de menuiserie et ce règlement vous empêche désormais de travailler.

Quelles sont vos possibilités de contestation en justice de ce règlement européen ?

Réponse

Ce règlement européen s'applique tel quel sans besoin de mesures nationales d'application, si ce n'est des contrôles aux frontières et, le cas échéant, des sanctions prévues par la législation ou réglementation nationale en cas d'infraction.

Vous pouvez donc en demander l'annulation devant le Tribunal de l'Union européenne dans les deux mois de sa publication et vous serez recevable à agir, même en l'absence de lien individuel, en vertu de l'article 263, al. 4 TFUE.

Vous pouvez aussi agir en réparation contre l'Union devant le Tribunal par une action en responsabilité extracontractuelle, mais il vous faudra établir, outre le préjudice (évident vu l'arrêt du travail), que le règlement européen est non seulement illégal (par exemple atteinte disproportionnée à la libre circulation des travailleurs garantie par l'article 45 TFUE ou à la liberté individuelle garantie par la Charte) mais encore qu'il est entaché d'une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union.

Vous pouvez enfin mettre en cause la sanction nationale qui vous serait infligée en cas d'infraction devant le juge national compétent en excipant de l'illégalité du règlement européen dont cette sanction garantit le respect, à charge pour le juge national, en cas de doute, d'effectuer un renvoi préjudiciel en appréciation de validité devant la Cour de justice par application de la jurisprudence **Foto-Frost**. Si la Cour de justice jugeait le règlement illégal, le juge national devrait annuler la sanction à vous infligée.