

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

18 décembre 2008^{*}

Dans l'affaire C-306/07,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Højesteret (Danemark), par décision du 29 juin 2007, parvenue à la Cour le 3 juillet 2007, dans la procédure

Ruben Andersen

contre

Kommunernes Landsforening, agissant en qualité de mandataire de la commune de Slagelse (anciennement commune de Skælskør),

LA COUR (première chambre),

composée de M. P. Jann, président de chambre, MM. M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits et J.-J. Kasel (rapporteur), juges,

^{*} Langue de procédure: le danois.

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M^{me} C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 15 mai 2008,

considérant les observations présentées:

- pour M. Andersen, par M^{es} H. Nielsen et P. Olsen, advokaterne,
- pour le Kommunernes Landsforening, agissant en qualité de mandataire de la commune de Slagelse (anciennement commune de Skælskør), par M^{es} J. Mosbek et J. Vinding, advokaterne,
- pour le gouvernement danois, par M. J. Bering Liisberg, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement italien, par M. I. M. Braguglia, en qualité d'agent, assisté de M^{me} W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— pour le gouvernement suédois, par M^{me} A. Falk, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. J. Enegren et S. Schønberg, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 19 juin 2008,

rend le présent

Arrêt

¹ La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 8, paragraphes 1 et 2, de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288, p. 32).

² Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Andersen au Kommunernes Landsforening (association nationale des municipalités danoises),

agissant en qualité de mandataire de la commune de Slagelse (anciennement commune de Skælskør) (Danemark), laquelle était l'employeur de M. Andersen, au sujet de l'applicabilité, à ce dernier, d'une convention collective régissant les emplois dans les municipalités danoises.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 Le deuxième considérant de la directive 91/533 précise:

«considérant que [...] certains États membres ont jugé nécessaire de prévoir des dispositions visant à soumettre les relations de travail à des exigences de forme; que ces dispositions visent à mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail».

4 Aux termes du septième considérant de ladite directive:

«considérant qu'il convient d'établir au niveau communautaire l'obligation générale selon laquelle tout travailleur salarié doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail».

5 Les onzième, douzième et treizième considérants de cette même directive sont libellés comme suit:

«considérant que, afin de protéger l'intérêt des travailleurs salariés à l'obtention d'un document, toute modification des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail doit être portée par écrit à leur connaissance;

considérant qu'il est nécessaire que les États membres garantissent aux travailleurs salariés la possibilité de faire valoir leurs droits découlant de la présente directive;

considérant que les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive».

6 L'article 1^{er} de la directive 91/533, intitulé «Champ d'application», prévoit:

«1. La présente directive s'applique à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un État membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un État membre.

2. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail:

a) — dont la durée totale n'excède pas un mois

et/ou

— dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures

ou

- b) qui a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.»

7 Aux termes de l'article 2 de ladite directive, intitulé «Obligation d'information»:

«1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé 'travailleur', les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants:

[...]

d) la date de début du contrat ou de la relation de travail;

e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail;

- f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
- g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;

[...]

3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2 points f), g), h) et i) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.»

8 L'article 3, paragraphe 1, de la même directive dispose:

«L'information sur les éléments visés à l'article 2 paragraphe 2 [de la directive 91/533] peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail:

- a) d'un contrat de travail écrit

et/ou

b) d'une lettre d'engagement

et/ou

c) d'un ou de plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2 paragraphe 2 points a), b), c), d), h) et i).»

9 L'article 3, paragraphes 2 et 3, de la directive 91/533 prévoit:

«2. Lorsqu'aucun des documents visés au paragraphe 1 n'est remis au travailleur dans le délai qu'ils prévoient, l'employeur est tenu de lui remettre, deux mois au plus tard après le début de son travail, une déclaration écrite signée par l'employeur et contenant au moins les éléments visés à l'article 2 paragraphe 2.

Au cas où le ou les documents visés au paragraphe 1 ne contiennent qu'une partie des éléments requis, la déclaration écrite prévue au premier alinéa du présent paragraphe porte sur les éléments restants.

3. Au cas où le contrat ou la relation de travail prend fin avant l'expiration du délai de deux mois à compter du début de son travail, l'information prévue à l'article 2 et au présent article doit être fournie au travailleur au plus tard à l'expiration de ce délai.»

10 L'article 8 de ladite directive, intitulé «Défense des droits», est libellé comme suit:

«1. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

2. Les États membres peuvent prévoir que l'accès aux voies de recours visées au paragraphe 1 soit subordonné à la mise en demeure préalable de l'employeur par le travailleur et l'absence de réponse de l'employeur endéans un délai de quinze jours à compter de la mise en demeure.

Toutefois, la formalité de la mise en demeure préalable ne peut, en aucun cas, être requise dans les cas [des travailleurs expatriés], ni pour les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire, ni pour les travailleurs non couverts par une ou des conventions collectives ayant trait à la relation de travail.»

11 Conformément à l'article 9, paragraphe 1, de la directive 91/533, les États membres devaient adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à celle-ci au plus tard le 30 juin 1993 ou s'assurer, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions

nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par cette directive.

La réglementation nationale

- ¹² La directive 91/533 a été transposée en droit danois, d'une part, par la loi codifiée n° 385, du 11 mai 1994, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables à la relation de travail (ci-après la «loi sur le certificat de travail»), et, d'autre part, par des conventions collectives, au nombre desquelles figure la convention collective relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à la relation de travail (lettre d'engagement), du 9 juin 1993, conclue entre la fédération des conseils départementaux (Amtsråtsforeningen), l'association nationale des municipalités (Kommunernes Landsforening), les municipalités de Copenhague et de Frederiksberg ainsi que le syndicat des fonctionnaires et contractuels communaux (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (ci-après la «convention KTO»).

La loi sur le certificat de travail

- ¹³ Conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la loi sur le certificat de travail, cette dernière «ne s'applique pas si une convention collective prévoit l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à la relation de travail et que ladite convention renferme des clauses correspondant au moins aux dispositions de la directive 91/533».

- ¹⁴ Il ressort de la décision de renvoi que la loi sur le certificat de travail ne subordonne pas l'exercice du droit à un recours juridictionnel reconnu au travailleur en cas de non-respect par l'employeur des obligations qui lui incombent en matière d'information des travailleurs à la condition que ce dernier ait été mis en demeure par ce travailleur de lui communiquer, dans un délai de quinze jours, une lettre d'engagement conforme aux exigences de la directive 91/533.

La convention KTO

- ¹⁵ Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, les communes danoises appliquent les dispositions de la convention KTO à tous les travailleurs qu'elles emploient, que ceux-ci soient membres d'un syndicat ou non.
- ¹⁶ Conformément à la convention KTO, si une commune n'a pas établi une lettre d'engagement ou si cette dernière contient des erreurs, cette commune peut rédiger une telle lettre ou la corriger dans un délai de quinze jours après avoir été avertie par le travailleur de cette omission ou de ces erreurs. Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, le travailleur peut saisir la justice aux fins de bénéficier des droits qui lui sont reconnus. Le droit de saisir la justice en application de la convention KTO est reconnu tant aux travailleurs syndiqués qu'à ceux qui ne le sont pas et peut être également exercé, dans les deux cas, par les organisations syndicales.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- ¹⁷ Au cours des années 1999 à 2001, M. Andersen a, en application de la législation danoise relative à la politique sociale, bénéficié de cinq contrats de réinsertion professionnelle conclus avec la commune de Skælskør. Ces contrats constituaient des mesures d'aide sociale et portaient sur des tâches qui ne pouvaient être effectuées dans le cadre d'un contrat de travail normal. Les titulaires de tels contrats se voient appliquer la législation relative aux salariés, sauf en matière de congés payés, d'indemnités journalières en cas de maladie ou de naissance d'un enfant et de remboursement par l'employeur des frais de formation.
- ¹⁸ Lesdits contrats ont été conclus pour une durée comprise entre un et douze mois. Toutefois, en raison des absences de M. Andersen, ces contrats ont, en réalité, porté sur une durée inférieure à un mois.
- ¹⁹ Pour chacun desdits contrats, M. Andersen a reçu une lettre d'engagement non conforme aux exigences prévues à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 91/533. Il ressort du dossier que, dans le délai de quinze jours après que M. Andersen eut signalé ce fait à son employeur, ce dernier lui a fait parvenir de nouvelles lettres d'engagement en tous points conformes auxdites exigences.
- ²⁰ Estimant que les dispositions de la convention KTO ne lui étaient pas applicables au motif qu'il n'était membre d'aucun syndicat, M. Andersen a fondé le recours en indemnisation qu'il a introduit devant la juridiction nationale sur la loi sur le certificat de travail, qui fixe l'indemnisation des travailleurs en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'information des travailleurs. La juridiction saisie en première instance ayant rejeté ce recours, M. Andersen a interjeté appel du jugement de cette dernière devant la juridiction de renvoi.

21 Considérant que la solution du litige au principal dépend de l'interprétation de l'article 8, paragraphes 1 et 2, de la directive 91/533 et éprouvant des doutes quant à l'interprétation exacte qu'il convient de donner à ces dispositions, le Højesteret a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

- «1) L'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 [...] a-t-il pour effet qu'une convention collective visant à la transposition des dispositions de cette directive ne s'applique pas à un travailleur qui n'est pas membre de l'une des organisations syndicales signataires de ladite convention?
- 2) S'il est répondu par la négative à la première question, l'expression 'les travailleurs non couverts par une ou des conventions collectives ayant trait à la relation de travail' figurant à l'article 8, paragraphe 2, [second alinéa,] de cette directive signifie-t-elle que les clauses d'une convention collective prévoyant une mise en demeure préalable de l'employeur ne sont pas applicables à un travailleur non membre de l'une des organisations syndicales signataires de ladite convention?
- 3) Les expressions 'contrat de travail temporaire' et 'relation de travail temporaire' figurant à l'article 8, paragraphe 2, [second alinéa,] de la directive visent-elles des emplois de courte durée ou toutes formes de relations de travail limitées dans le temps? Dans le premier cas, selon quels critères une relation de travail doit-elle être considérée comme temporaire (de courte durée)?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 22 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'une convention collective assurant la transposition en droit national des dispositions de cette directive est applicable à un travailleur alors même que celui-ci n'est membre d'aucune organisation syndicale signataire de ladite convention collective.
- 23 Force est de constater d'emblée que le libellé de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 ne permet pas de répondre utilement à cette question.
- 24 En revanche, il ressort sans ambiguïté de l'article 9, paragraphe 1, de la directive 91/533, lu à la lumière du treizième considérant de celle-ci, que les États membres peuvent laisser le soin aux partenaires sociaux de mettre en place les dispositions nécessaires pour réaliser la transposition de ladite directive, étant entendu que les États membres doivent à tout moment être en mesure de garantir les résultats imposés par cette directive.
- 25 Il convient d'ajouter que la faculté ainsi reconnue aux États membres par ladite directive est conforme à la jurisprudence de la Cour selon laquelle il est loisible à ces derniers de laisser, en premier lieu, aux partenaires sociaux le soin de réaliser les objectifs de politique sociale visés par une directive dans ce domaine (voir, notamment, arrêts du 30 janvier 1985, *Commission/Danemark*, 143/83, Rec. p. 427, point 8;

du 10 juillet 1986, Commission/Italie, 235/84, Rec. p. 2291, point 20, et du 28 octobre 1999, Commission/Grèce, C-187/98, Rec. p. I-7713, point 46).

- ²⁶ À cet égard, il importe toutefois de préciser que ladite faculté ne dispense pas les États membres de l'obligation de s'assurer, par des mesures législatives, réglementaires ou administratives appropriées, que tous les travailleurs peuvent bénéficier, dans toute son étendue, de la protection qui leur est conférée par la directive 91/533, la garantie étatique devant intervenir dans toutes les hypothèses où une protection n'est pas assurée d'une autre manière et, notamment, lorsque cette absence de protection est due à la circonstance que les travailleurs dont il s'agit ne sont pas syndiqués.
- ²⁷ Il s'ensuit que la directive 91/533, en tant que telle, ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective mettant en œuvre les dispositions de cette directive n'est pas, pour cette seule raison, empêché de bénéficier, en application de cette convention collective, de la protection prévue par ladite directive dans toute son étendue.
- ²⁸ Dans l'affaire au principal, il n'est pas contesté que la réglementation danoise reconnaît à tous les travailleurs relevant du champ d'application de la convention KTO, qu'ils soient ou non membres d'une organisation syndicale, le droit de se prévaloir, devant les juridictions nationales, des dispositions protectrices de cette convention collective, de sorte que tous ces travailleurs bénéficient de la même protection.
- ²⁹ Cependant, il appartient à la juridiction de renvoi d'examiner si cette constatation correspond à la réalité et de s'assurer que la convention KTO est de nature à garantir aux travailleurs relevant de celle-ci une protection effective des droits que leur confère la directive 91/533.

30 Eu égard à ces considérations, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit qu'une convention collective assurant la transposition en droit national des dispositions de cette directive est applicable à un travailleur alors même que celui-ci n'est membre d'aucune organisation syndicale signataire d'une telle convention collective.

Sur la deuxième question

31 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective régissant la relation de travail de ce dernier puisse être considéré comme étant «couvert par» cette convention au sens de ladite disposition.

32 À cet égard, il convient de constater que l'utilisation, à l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533, des termes «non couverts par une ou des conventions collectives» est de nature à laisser supposer que le législateur communautaire a entendu viser les situations dans lesquelles les travailleurs concernés ne bénéficient pas de la protection juridique qu'une convention collective est censée apporter aux travailleurs auxquels elle s'applique.

33 Ainsi que la Commission des Communautés européennes l'a relevé à juste titre, cette constatation est corroborée par la comparaison des différentes versions linguistiques de la directive 91/533.

34 Dès lors que la catégorie des personnes susceptibles d'être couvertes par une convention collective peut, ainsi que c'est notamment le cas pour une convention collective déclarée d'application générale, être totalement indépendante du fait que ces personnes possèdent ou non la qualité de membres d'une organisation syndicale signataire de cette même convention, la circonstance qu'une personne n'est pas membre d'une telle organisation syndicale n'a pas, par elle-même, pour effet de soustraire cette personne à la couverture juridique conférée par la convention collective en question.

35 Il convient d'ajouter que l'interprétation qui précède est conforme à la volonté du législateur communautaire qui, ainsi qu'il ressort du point 24 du présent arrêt, autorise les États membres à laisser aux partenaires sociaux le soin de mettre en place, notamment au moyen de l'adoption de conventions collectives, les dispositions nécessaires pour atteindre les objectifs de la directive 91/533.

36 Cette interprétation permet par ailleurs de réaliser l'objectif principal de ladite directive qui est, ainsi qu'il ressort des deuxième, cinquième et septième considérants de celle-ci, l'amélioration de la protection des travailleurs en les informant des éléments essentiels de leur contrat ou de leur relation de travail, dans la mesure où une convention collective qui transpose correctement cette directive en droit national peut, conformément aux dispositions de ce dernier, être invoquée par tous les travailleurs auxquels elle trouve à s'appliquer, que ceux-ci soient ou non membres d'une organisation syndicale signataire de cette convention.

37 Dans l'affaire au principal, il incombe à la juridiction de renvoi, d'une part, de vérifier si, ainsi que le laissent entendre les observations déposées devant la Cour, un travailleur comme M. Andersen est couvert par la convention KTO et, d'autre part, d'apprécier si les dispositions de cette convention collective sont de nature à assurer la protection effective des droits conférés aux travailleurs par la directive 91/533.

38 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre à la deuxième question que l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective régissant la relation de travail de ce dernier puisse être considéré comme étant «couvert par» cette convention au sens de ladite disposition.

Sur la troisième question

39 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les termes «un contrat ou une relation de travail temporaire» figurant à l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doivent être interprétés en ce sens qu'ils visent l'ensemble des contrats et des relations de travail limités dans le temps ou seulement ceux qui sont conclus pour une courte durée.

40 Selon une jurisprudence constante, il y a lieu, pour l'interprétation d'une disposition de droit communautaire, de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (voir, notamment, arrêts du 17 novembre 1983, Merck, 292/82, Rec. p. 3781, point 12, et du 3 avril 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Rec. p. I-1817, point 30).

41 S'agissant, premièrement, du libellé de l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533, il convient de relever que les termes «un contrat ou une relation de travail temporaire» y figurant ne sont pas définis par cette directive et il semble qu'ils n'apparaissent dans aucune autre disposition de droit communautaire dérivé.

42 Le législateur communautaire s'est, en revanche, référé à plusieurs reprises aux contrats et aux relations de travail «à durée déterminée». Il en est ainsi en particulier dans la directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (JO L 206, p. 19), adoptée seulement quatre mois avant la directive 91/533, et dans la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43).

43 Il y a donc lieu d'en déduire que, en utilisant, à l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533, le terme «temporaire» — plutôt que l'expression «à durée déterminée» comme, antérieurement, dans la directive 91/383 et, postérieurement, dans la directive 1999/70 — le législateur communautaire a eu pour intention de ne pas couvrir tous les contrats de travail à durée déterminée.

44 Une telle interprétation de la volonté du législateur communautaire répond au souci d'interpréter le droit communautaire autant que possible dans un sens qui respecte et assure sa cohérence interne.

45 Cette interprétation n'est pas remise en cause par la circonstance que les termes «contrat ou [...] relation de travail temporaire» sont employés à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 91/533, disposition qui énumère les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail qui doivent obligatoirement être portés à la connaissance du travailleur, au nombre desquels figure, sous e), la «durée prévisible» de ce contrat ou de cette relation de travail. L'expression «durée prévisible» comporte en effet une incertitude temporelle qui se distingue des termes précis utilisés dans la clause 3, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminé, qui constitue l'annexe de la directive 1999/70, pour désigner l'élément caractéristique d'un contrat à durée déterminée, à savoir la circonstance que la fin d'un tel contrat est déterminée par «des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement donné». Une telle différence terminologique ne peut que laisser présumer une différence conceptuelle.

- 46 En ce qui concerne, deuxièmement, le contexte dans lequel s'insère l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533, il convient de relever, ainsi que la Commission l'a fait dans ses observations soumises à la Cour, que le premier alinéa dudit paragraphe 2 prévoit la possibilité pour les États membres de subordonner l'accès aux voies de recours contre l'employeur qui ne respecterait pas ses obligations à une mise en demeure préalable par le travailleur.
- 47 Ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 39 de ses conclusions, il y a lieu de considérer que la faculté ouverte aux États membres, par l'article 8, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 91/533, de prévoir une telle formalité préalable répond à un souci d'économie procédurale et vise à éviter des litiges, en résolvant les conflits par des voies moins onéreuses et moins complexes que les voies juridictionnelles.
- 48 Toutefois, l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 énumère trois catégories de travailleurs auxquels cette formalité ne peut être imposée, à savoir les travailleurs expatriés, ceux dont la relation de travail n'est pas couverte par une convention collective et les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire. Il y a lieu de considérer, ainsi que l'a suggéré M. l'avocat général au point 39 de ses conclusions, que l'exception ainsi prévue par le législateur communautaire répond au souci d'éviter que le recours à la mise en demeure puisse se transformer en une formalité excessive, rendant en pratique l'accès à la voie juridictionnelle plus difficile, voire impossible, pour le travailleur concerné.
- 49 S'agissant de la portée de cette exception, il ressort de l'énumération des catégories de travailleurs dispensés de la formalité de mise en demeure préalable que le législateur communautaire a entendu protéger les catégories qui, pour des raisons matérielles ou juridiques, lui paraissaient, au regard de l'accomplissement de la formalité requise, les plus vulnérables, tels les travailleurs expatriés, qui peuvent se heurter à des difficultés liées à leur isolement géographique, et les travailleurs dont la relation de travail n'est pas couverte par une convention collective, qui se trouvent dans une situation d'isolement juridique.

- 50 En mentionnant les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire, le législateur communautaire n'avait pas de raison particulière de viser, sans aucune distinction et quelle que soit la durée de leur engagement, tous les travailleurs sous contrat à durée déterminée. En revanche, il est logique et justifié qu'il entende viser les travailleurs ayant un contrat de courte durée, celle-ci pouvant précisément constituer un obstacle pratique à leur accès effectif à la voie juridictionnelle.
- 51 S'agissant, troisièmement, de l'objectif poursuivi par l'article 8 de la directive 91/533, il ressort du douzième considérant de celle-ci que cette disposition reflète le souci du législateur communautaire de garantir aux travailleurs salariés la possibilité de faire valoir leurs droits découlant de cette directive. Un tel souci corrobore l'interprétation donnée au point précédent, selon laquelle le législateur communautaire, en visant les travailleurs ayant un «contrat ou une relation de travail temporaire» a entendu viser les travailleurs dont la durée de contrat est si courte que l'obligation de procéder à une mise en demeure préalablement à la saisine d'un tribunal peut compromettre l'accès effectif à la voie juridictionnelle.
- 52 En l'absence d'indication dans la directive 91/533 quant à la façon de fixer plus précisément cette durée, il incombe en principe aux États membres de déterminer celle-ci. Dans l'hypothèse où la réglementation d'un État membre n'aurait pas prévu une telle durée, il appartient aux juridictions nationales, ainsi que M. l'avocat général l'a suggéré au point 67 de ses conclusions, de la déterminer au cas par cas et en fonction des spécificités de certains secteurs ou de certaines occupations et activités.
- 53 Il importe toutefois de préciser que ladite durée doit être fixée de manière telle qu'elle ne porte pas atteinte à l'effet utile de l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533, qui a pour objectif, ainsi qu'il résulte du point 51 du présent arrêt, de permettre aux travailleurs se trouvant dans une situation de précarité de faire valoir directement par voie juridictionnelle les droits qui leur sont conférés par ladite directive.

54 Eu égard à ces considérations, il convient de répondre à la troisième question que les termes «un contrat ou une relation de travail temporaire» figurant à l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doivent être interprétés en ce sens qu'ils visent les contrats et relations de travail de courte durée. En l'absence de norme adoptée à cet effet par la réglementation d'un État membre, il appartient aux juridictions nationales de déterminer cette durée au cas par cas et en fonction des spécificités de certains secteurs ou de certaines occupations et activités. Ladite durée doit cependant être fixée de façon à assurer la protection effective des droits dont bénéficient les travailleurs au titre de ladite directive.

Sur les dépens

55 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit:

- 1) **L'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit qu'une convention collective assurant la transposition en droit national des dispositions de cette directive est applicable à un travailleur alors même que celui-ci n'est membre d'aucune organisation syndicale signataire d'une telle convention collective.**

- 2) **L'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective régissant la relation de travail de ce dernier puisse être considéré comme étant «couvert par» cette convention au sens de ladite disposition.**

- 3) **Les termes «un contrat ou une relation de travail temporaire» figurant à l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doivent être interprétés en ce sens qu'ils visent les contrats et relations de travail de courte durée. En l'absence de norme adoptée à cet effet par la réglementation d'un État membre, il appartient aux juridictions nationales de déterminer cette durée au cas par cas et en fonction des spécificités de certains secteurs ou de certaines occupations et activités. Ladite durée doit cependant être fixée de façon à assurer la protection effective des droits dont bénéficient les travailleurs au titre de ladite directive.**

Signatures