



Financé par le programme Justice de l'Union européenne (2014-2020).

Le contenu de cette publication ne représente que le point de vue de l'auteur et relève de sa seule responsabilité. La Commission européenne n'accepte aucune responsabilité quant à l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Étude de cas

Le renvoi préjudiciel

Contentieux de l'Union européenne

FORMATION AVANCÉE POUR AVOCATS

Par

Fabrice Picod

Professeur à l'Université Paris 2 Panthéon-Assas

Chaire Jean Monnet

Directeur du Centre de droit européen

Mademoiselle X, employée à temps partiel, accomplit des heures de travail au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire. L'employeur les rémunère au même taux que les heures de travail normales. La convention collective prévoit que les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée normale de travail hebdomadaire des travailleurs à temps plein (soit 39 heures) font l'objet d'une majoration de 15 à 25 % du salaire horaire.

Mademoiselle X réclame le bénéfice de cette majoration pour toutes les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle sans toutefois atteindre la durée normale de travail hebdomadaire et, devant le refus de son employeur, conteste cette décision contraire, selon elle, à l'article 157 du traité FUE et à la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Mademoiselle X vous choisit comme avocat en vue de l'assister dans sa demande en justice. Elle souhaite que vous utilisiez toutes les potentialités du droit de l'Union européenne. Elle vous suggère notamment d'introduire un recours en manquement contre la France et un renvoi préjudiciel devant la Cour de justice.

Mademoiselle X veut obtenir rapidement gain de cause devant le juge national. Elle souhaite également que son employeur soit condamné par la Cour de justice.

La partie défenderesse s'oppose farouchement à un renvoi préjudiciel. Elle fait notamment valoir que "le recours préjudiciel serait irrecevable au motif que l'annulation par le juge de dispositions de la convention collective créerait un vide juridique que ne saurait combler la Cour". Elle fait également observer que l'article 157 du traité FUE et, *a fortiori*, la directive ne peuvent en aucun cas être invoqués à l'encontre d'une personne privée. Elle conteste au surplus la pertinence des arguments de droit de l'Union européenne, au motif que l'interprétation de la convention collective donnée par l'employeur n'établit pas une discrimination fondée sur le sexe. Pour toutes ces raisons, elle considère que la Cour de justice ne peut être valablement saisie.

Questions :

1. Pensez-vous être en mesure d'introduire un renvoi préjudiciel et un recours en manquement dans un tel cas de figure ?
2. Que conseillez-vous à Mademoiselle X qui souhaite que son employeur soit « condamné par la Cour de justice » ?
3. Le renvoi préjudiciel vous paraît-il irrecevable pour les raisons indiquées par l'employeur de mademoiselle X ?
4. Dans le cas où la Cour de justice serait saisie d'un renvoi préjudiciel, quelle serait le rôle de l'avocat de Mademoiselle X dans le cours de la procédure ?
5. Quelle serait la durée de la suspension de l'affaire pendant le renvoi préjudiciel ?

Méthode :

Identifier les questions juridiques pertinentes.

Identifier les textes applicables aux questions juridiques pertinentes.

Identifier la jurisprudence de la Cour de justice pertinente.

Proposez des solutions fondées en droit et réalistes.

Extraits des textes applicables :

DIRECTIVE 2006/54/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 5 juillet 2006

relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 141, paragraphe 3,

(3) La Cour de justice a considéré que le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne saurait être réduit aux seules discriminations fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Eu égard à son objet et à la nature des droits qu'il tend à sauvegarder, ce principe s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne.

(4) L'article 141, paragraphe 3, du traité fournit désormais une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

(5) Les articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdisent également toute discrimination fondée sur le sexe et consacrent le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne:

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;
- c) «harcèlement»: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- d) «harcèlement sexuel»: la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- e) «rémunération»: le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

f) «régimes professionnels de sécurité sociale»: les régimes non régis par la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (16) qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;

b) l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe;

c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE.

Article 3

Mesures positives

Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE 1

Égalité de rémunération

Article 4

Interdiction de toute discrimination

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

CHAPITRE 2

Égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale

Article 5

Interdiction de toute discrimination

Sans préjudice de l'article 4, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les régimes professionnels de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne:

- a) le champ d'application de tels régimes et les conditions d'accès à de tels régimes;
- b) l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- c) le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

Article 6

Champ d'application personnel

Le présent chapitre s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants, les travailleurs dont l'activité est interrompue par une maladie, une maternité, un accident ou un chômage involontaire, et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs retraités et aux travailleurs invalides, et aux ayants droit de ces travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 7

Champ d'application matériel

1. Le présent chapitre s'applique:

a) aux régimes professionnels de sécurité sociale qui assurent une protection contre les risques suivants:

- i) maladie,
- ii) invalidité,
- iii) vieillesse, y compris dans le cas de retraites anticipées,
- iv) accident du travail et maladie professionnelle,
- v) chômage;

b) aux régimes professionnels de sécurité sociale qui prévoient d'autres prestations sociales, en nature ou en espèces, et notamment des prestations de survivants et des prestations familiales, si ces prestations constituent des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

2. Le présent chapitre s'applique également aux régimes de pension destinés à une catégorie particulière de travailleurs, comme celle des fonctionnaires, si les prestations payables en vertu du régime sont versées en raison de la relation de travail avec l'employeur public. Le fait qu'un tel régime fasse partie d'un régime légal général est sans préjudice de la disposition précédente.

Eléments de correction :

En tant qu'avocat, votre mission doit consister à assister et à représenter votre client en justice devant les juridictions compétentes.

En l'espèce, il s'agit de se demander quelle juridiction est compétente pour l'examen d'un renvoi préjudiciel et d'un recours en manquement en vue de leur soumettre les prétendues violations du droit de l'Union européenne décrites ci-dessus, consistant en une violation de l'article 157 du traité FUE et de la directive 2006/54/CE.

Il s'agit dès lors d'examiner successivement l'hypothèse d'un recours en manquement et celle d'un renvoi préjudiciel.

Hypothèse d'un recours en manquement. En vertu des articles 258 et 259 du traité FUE, la Cour de justice peut être saisie d'un recours visant à constater qu'un « Etat membre a manqué à une des obligations qui lui incombent en vertu des traités ». Cette référence à une violation des traités est à entendre au sens large, en ce sens qu'elle désigne les violations de toutes les sources du droit de l'Union européenne qui produisent des effets contraignants.

A supposer qu'une convention collective soit assimilée, compte tenu de son caractère contraignant, de son mode d'entrée en vigueur et du contrôle opéré par les autorités publiques, à un texte relevant de la compétence des Etats membres, la Cour de justice pourrait être saisie, au terme d'une procédure précontentieuse, d'un recours en manquement visant à faire constater que l'Etat membre en cause a violé l'article 157 du traité FUE et l'article 4 de la directive 2006/54/CE qui prohibent tous deux les discriminations indirectes entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Le recours en manquement ne peut toutefois être formé que par la Commission européenne sur le fondement de l'article 258 du traité FUE ou de tout Etat membre sur le fondement de l'article 259 du même traité. Aucune place n'est faite aux personnes physiques ou morales pour la saisine de la Cour de justice.

Seule une plainte pourrait être formée auprès de la Commission européenne en vue d'inciter cette dernière à engager une procédure sur le fondement de l'article 258 du traité FUE.

Hypothèse d'un renvoi préjudiciel. En vertu de l'article 267 du traité FUE, la Cour de justice est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, notamment sur l'interprétation des traités et des actes pris par les institutions de l'Union européenne. A ce titre, la Cour de justice serait

compétente pour statuer sur l'interprétation de l'article 157 du traité FUE et de la directive 2006/54/CE, et plus particulièrement l'article 4 de cette dernière qui fait question en espèce. La Cour de justice a d'ailleurs eu à statuer à de nombreuses reprises sur ces dispositions.

L'interprétation dégagée par la Cour de justice doit permettre de se demander si le droit national applicable est ou non compatible avec le droit de l'Union européenne tel qu'interprété par la Cour de justice.

Le renvoi préjudiciel est une voie indirecte d'appréciation des violations du droit de l'Union européenne. Son déclenchement ne relève toutefois pas des justiciables dans la mesure où la procédure de renvoi préjudiciel ne peut être mise en œuvre que par une juridiction d'un des Etats membres.

La saisine de la Cour de justice est réservée à la juridiction nationale, les parties au procès devant la juridiction nationale ne pouvant ni s'adresser directement à la Cour pour une telle demande, ni obliger le juge national à suspendre la procédure (CJCE, 14 déc. 1962, *Milchwerke Wöhrmann c/ Commission*, aff. jointes 31 et 33/62, Rec. p. 965, spéc. 980).

La juridiction nationale peut saisir la Cour de justice d'office (CJCE, 16 juin 1981, *Salonia c/ Poidomani et Giglio*, aff. 126/80, Rec. p. 1563, point 7 ; CJCE, 6 oct. 1982, *CILFIT c/ Ministère de la santé*, aff. 283/81, Rec. p. 3415, point 9). Cette faculté de soulever d'office une question de droit de l'Union européenne présuppose que, selon le juge national, il y a lieu soit d'appliquer le droit de l'Union européenne en laissant, au besoin, inappliqué le droit national, soit d'interpréter le droit national dans un sens conforme au droit de l'Union européenne (CJCE, 14 déc. 2000, *Fazenda Pública*, aff. C-446/98, Rec. p. I-11435, point 48).

Dans la plupart des cas, le juge national saisit la Cour à la demande des parties lesquelles ne peuvent toutefois l'y contraindre. En l'espèce, il s'agirait dès lors de saisir la juridiction nationale compétente et de l'inciter à poser des questions préjudicielles à la Cour de justice en vue de faire constater que l'article 157 du traité FUE et la directive 2006/54/CE sont à interpréter comme étant de nature à prohiber les discriminations constatées.

La question relative à la condamnation de l'employeur par la Cour de justice n'est pas pertinente dans la mesure où la Cour de justice de l'Union européenne n'a reçu aucune compétence en vertu des traités constitutifs en vue de condamner des personnes physiques ou morales des Etats membres ou des Etats tiers. La Cour de justice de l'Union européenne n'est pas une juridiction internationale pénale.

Certains employés ont entendu dénoncer des violations du droit de l'union européenne commises par leurs employeurs en suggérant à la juridiction nationale saisie de procéder à un renvoi préjudiciel de manière à donner plus d'écho à leurs problèmes. On a ainsi parfois assisté à une instrumentalisation du renvoi préjudiciel.

Il n'est toutefois pas souhaitable d'utiliser le renvoi préjudiciel afin de médiatiser un problème devant la Cour de justice. Le renvoi préjudiciel doit servir exclusivement le droit et la justice.

Les motifs « d'irrecevabilité » du renvoi préjudiciel invoqués par l'employeur de mademoiselle X sont au nombre de trois : en premier lieu, le renvoi qualifié de « recours préjudiciel » serait irrecevable au motif que l'annulation par le juge de dispositions de la convention collective créerait un vide juridique que ne saurait combler la Cour de justice. En deuxième lieu, l'article 157 du traité FUE et, *a fortiori*, la directive 2006/54/CE ne pourraient en aucun cas être invoqués à l'encontre d'une personne privée. En troisième lieu, la pertinence des arguments de droit de l'Union européenne serait discutable au motif que l'interprétation de la convention collective donnée par l'employeur n'établit pas une discrimination fondée sur le sexe.

Au préalable, il convient d'observer que la procédure de renvoi préjudiciel est une procédure de juge à juge et qu'elle ne constitue pas une voie de droit de nature contentieuse (V. un rappel explicite de la Cour en ce sens dans CJCE, 19 janv. 1994, SAT Fluggesellschaft, aff. C-364/92, Rec. p. I-43, point 9 ; CJCE ord., 26 févr. 1996, Biogen, aff. C-181/95, Rec. p. I-717, point 5). On ne saurait ainsi parler de « recours préjudiciel », l'expression n'étant utilisée que par certains auteurs peu rigoureux. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un recours au sens procédural du terme, le renvoi préjudiciel se prête à un examen de recevabilité par la Cour de justice qui peut avoir lieu d'office ou à la demande d'une des parties au principal ou encore à la demande d'une des personnes qui ont soumis des observations à la Cour de justice.

En premier lieu, la perspective d'un vide juridique ne saurait constituer un obstacle au déclenchement du renvoi préjudiciel. A supposer que la Cour de justice déclare que le droit de l'Union européenne tel qu'interprété s'oppose à l'application d'une convention collective qui conduit à établir des discriminations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins au détriment de ces derniers, il appartiendra au juge national d'écarter les dispositions de cette convention de manière à faire cesser de telles discriminations.

En deuxième lieu, l'argument selon lequel les dispositions invoquées ne créeraient pas d'obligations à l'encontre des personnes privées est partiellement inexact et en tout état de

cause insuffisant à faire déclarer un renvoi préjudiciel irrecevable. En effet, l'article 157 du traité FUE a été reconnu, en vertu d'une jurisprudence ancienne (CJCE, 8 avril 1976, Defrenne, aff. 43/75, Rec. p. 476), comme étant de nature à créer des obligations à l'égard de personnes publiques et de personnes privées. Les directives ne créent pas par elles-mêmes d'obligations à l'égard des particuliers et des entreprises mais les juridictions nationales sont tenues, dans toute la mesure du possible, d'interpréter le droit national applicable à la lumière de la finalité de la directive (CJCE, 14 juillet 1994, Faccini Dori, aff. C-91/92, Rec. p. I-3325). Il en résulte que tant l'article 157 du traité FUE que la directive 2006/54/CE sont des sources que la juridiction pourra être amenée à appliquer et à propos desquelles elle pourra s'interroger sur le sens à leur donner. Une telle interrogation pourra logiquement trouver son prolongement dans un renvoi préjudiciel à la Cour de justice.

En troisième lieu, il convient de constater que la Cour de justice ne peut refuser de statuer pour les raisons avancées par l'employeur de Melle X. La Cour rappelle ainsi, selon une formule synthétique, que « le refus de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit communautaire sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées » (CJCE, 13 mars 2001, PreussenElektra, aff. C-379/98, Rec. p. I-2099, point 39 ; CJCE, 5 février 2004, Schneider, aff. C-380/01, Rec. p. I-1389, point 22). La Cour affirmera sa compétence pour fournir au juge national les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union européenne lui permettant de juger cette compatibilité et de résoudre le problème juridique dont il est saisi (V. par ex., CJCE, 18 mai 1977, Officier van Justitie c/ Van den Hazel, aff. 111/76, Rec. p. 901, attendu 4 ; CJCE, 23 janvier 2003, Makedoniko Metro et Michaniki, aff. C-57/01, Rec. p. I-1091, point 55). En l'espèce, l'invocation du droit de l'Union européenne n'est nullement artificielle et ne saurait être déclarée comme étant sans rapport avec le litige. Il convient de rappeler que la Cour de justice a jugé dès 1990 que des différences de traitement entre les contrats à temps plein et des contrats à temps partiel étaient de nature à produire une discrimination au détriment des femmes dans la mesure où ces dernières occupaient davantage que les hommes des emplois à temps partiel.

Le rôle de l'avocat dans la procédure préjudicielle est fondamental. Il ne se limite pas à suggérer un renvoi préjudiciel et à proposer des questions préjudicielles à la juridiction nationale compétente. Une fois le renvoi préjudiciel formé par la juridiction nationale, l'avocat

de la partie intéressée au principal devra suivre toute la procédure préjudicielle devant la Cour de justice.

En vertu de l'article 23 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, la décision de la juridiction nationale qui suspend la procédure et saisit la Cour de justice est notifiée par les soins du greffier de la Cour notamment aux parties en cause. Une telle notification a pour effet de faire connaître le renvoi préjudiciel ainsi mis en œuvre et de permettre aux parties au principal de soumettre des observations dans un délai de deux mois à la Cour de justice. Des observations peuvent également être soumises par les Etats membres, la Commission européenne et les institutions de l'Union qui sont l'auteur de l'acte en cause, en l'espèce le Parlement et le Conseil s'agissant de la directive 2006/54/CE. C'est dire l'importance de telles observations écrites.

Ultérieurement, si une audience est organisée, au motif notamment que l'avocat l'a demandée et que sa demande a été jugée pertinente, l'intervention de ce dernier se manifesterá par une participation à l'audience au moyen d'observations orales et de réponses à des questions qui seraient posées par les membres de la Cour.

L'absence de participation à la procédure écrite ne fait pas obstacle à une participation à la procédure orale (Règl. de procédure CJ, art. 96, § 2). Les modalités de la demande de participation ont beaucoup évolué depuis 25 ans. Dans la précédente version du règlement de procédure, il était prévu que si, après en avoir été informées, aucune de ces personnes ne présentait une demande, dans un délai d'un mois, exposant les motifs pour lesquels elle souhaitait être entendue, la Cour de justice pouvait décider, en vertu de l'ancien article 104, paragraphe 4, du règlement de procédure, de statuer sans tenir une audience de plaidoiries. Désormais, en vertu du nouvel article 76 du règlement de procédure, les éventuelles demandes motivées d'audience doivent être présentées dans un délai de trois semaines à compter de la signification de la clôture de la procédure écrite et c'est la Cour de justice qui décide, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, s'il y a lieu d'y donner suite ou au contraire de s'en tenir à la seule procédure écrite si elle est suffisamment informée au vu des observations écrites, cette liberté d'appréciation disparaissant lorsque la demande d'audience émane d'une personne qui n'a pas participé à la procédure écrite.

Le renvoi préjudiciel a pour effet de provoquer une suspension de l'affaire qui se déroule devant la juridiction nationale le temps du traitement de la demande préjudicielle. Cette suspension commence lors de la notification de la demande préjudicielle à la Cour de justice et s'achève lors de la réception par la juridiction nationale de l'arrêt de la Cour de justice.

La période de suspension est nécessairement variable en fonction de multiples paramètres : importance des questions posées, sensibilité du problème, formation de jugement retenue, conclusions de l'avocat général, mesures d'organisation de la procédure, ralentissement de l'affaire lié à une affaire pilote ou à d'autres circonstances, etc.

Il arrive également que la décision de renvoi préjudiciel donne lieu à une contestation devant une juridiction nationale supérieure. Si la Cour de justice n'est pas informée d'un recours suspensif, elle estime qu'elle continue d'être valablement saisie. En revanche, si la juridiction nationale l'informe d'un tel recours contre sa décision, la Cour va décider de surseoir à statuer (CJCE ord., 3 juin 1969, Chanel c Cepeha, aff. 31/68, Rec. 1970, p. 403, spéc. 404). Elle reprendra l'affaire préjudicielle si l'ordonnance de renvoi est confirmée par la juridiction supérieure. Elle prononcera au contraire une radiation de l'affaire préjudicielle si l'ordonnance de renvoi est annulée.

Après avoir régulièrement augmenté jusque dans les années 90, le délai de traitement des affaires préjudicielles devant la Cour de justice a diminué au cours de ces dernières années. Il est de l'ordre de 15 à 16 mois en moyenne, cette durée étant restée relativement stable au cours des cinq dernières années (V. statistiques judiciaires CJUE 2020, p. 228).