

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### Arrêts 'Paquay' et 'Mayr'

Michaux, Anne-Valérie

*Published in:*  
Journal de droit européen

*Publication date:*  
2008

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

#### [Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Michaux, A-V 2008, 'Arrêts 'Paquay' et 'Mayr': la Cour étend la protection contre le licenciement des travailleuses (physiquement ou virtuellement) enceintes', *Journal de droit européen*, pp. 146-148.

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Arrêts « Paquay » et « Mayr » : la Cour étend la protection contre le licenciement des travailleuses (physiquement ou virtuellement) enceintes

**L**ES RÉCENTS ARRÊTS « Paquay » et « Mayr » étendent à deux égards la protection contre le licenciement des travailleuses engagées dans un projet de maternité. Dorénavant, ces travailleuses sont protégées non plus seulement contre le licenciement, mais également contre les actes préparatoires à ce dernier. Par ailleurs, licencier, pour une raison essentiellement liée à sa grossesse, une travailleuse se trouvant à un stade avancé d'un traitement de fécondation in vitro constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

La travailleuse « enceinte, accouchée ou allaitante » (suivant la curieuse terminologie retenue par les textes européens) bénéficie depuis plusieurs décennies d'une attention toute particulière quant à la protection de sa santé et de sa sécurité au travail. Ce souci s'exprime au travers de trois axes : l'écartier de son lieu de travail lorsque celui-ci présente des risques pour sa santé ou celle de l'enfant, lui garantir un repos de maternité et la protéger contre le licenciement.

C'est ce dernier axe qui retient notre attention dans le présent commentaire puisque la protection contre le licenciement de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante a connu des extensions remarquables, quoique par des voies parfois inattendues, à l'occasion de deux arrêts récemment rendus par la Cour de justice : l'arrêt *Paquay* du 11 octobre 2007<sup>1</sup> et l'arrêt *Mayr* du 26 février 2008<sup>2</sup>.

### 1

#### Les limites traditionnelles de la protection contre le licenciement

La directive 92/85 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante<sup>3</sup> (ci-après « directive 92/85 ») a invité les États membres à prendre les mesures nécessaires « pour interdire le licenciement des travailleuses [enceintes, accouchées ou allaitantes] » et ce, « pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité ».

Deux limites bornent donc la protection contre le licenciement offerte aux travailleuses concernées. La première tient à l'acte contre lequel elles sont protégées : le licenciement. La secon-

de renvoie à la période pendant laquelle cette protection opère : du début de leur grossesse au terme du congé de maternité. Ce sont ces limites, de prime abord peu sujettes à interprétation, qui ont connu diverses extensions.

### 2

#### L'employeur doit s'abstenir de licencier mais aussi de préparer un licenciement pendant la période de protection

La directive 92/85 impose uniquement l'organisation d'une protection contre le licenciement et ce, pendant une période déterminée.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail<sup>4</sup>, qui transpose cette disposition en droit belge, interdit à l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte de poser, pendant la période de protection, tout « acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail ». Dans l'esprit du législateur, l'expression vise à protéger la femme enceinte contre le licenciement, mais également contre ce que la doctrine belge a coutume d'appeler l'acte équipollent à rupture, c'est-à-dire la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail ou l'inexécution fautive du contrat de travail qui révèle l'intention de l'employeur de rompre ledit contrat.

Dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt *Paquay*, l'employeur (un bureau d'architecture belge) avait patiemment attendu l'expiration de la période de protection pour licencier une travailleuse qui avait donné naissance à un enfant peu de temps auparavant. Cette dernière pouvait cependant démontrer que, bien que la notification du licenciement fût intervenue après la période de protection, l'employeur avait posé plusieurs actes préparatoires au licenciement pendant cette période (publications d'une annonce de vacance de son poste).

Il fut donc demandé à la Cour de justice si, pendant la période de protection définie par la directive 92/85, l'employeur se voit uniquement interdire de notifier une décision de licenciement à la travailleuse protégée ou s'il doit également s'abstenir de prendre cette décision ou de préparer le remplacement de la travailleuse qu'il compte licencier.

La Cour de justice a donné une interprétation extensive des termes de la directive 92/85 en considérant qu'elle interdit à l'employeur tant de notifier la décision de licenciement que de prendre cette décision et de poser des actes préparatoires au remplacement de la travailleuse protégée.

La Cour de justice a donné une interprétation extensive des termes de la directive 92/85 en considérant qu'elle interdit à l'employeur tant de notifier la décision de licenciement que de prendre cette décision et de poser des actes préparatoires au remplacement de la travailleuse protégée.

Ce faisant, la Cour adopte une interprétation téléologique du texte de la directive. En effet, puisque l'objectif de la directive est, pour reprendre les termes maintes fois réitérés par la Cour<sup>5</sup>, de protéger la travailleuse contre le « risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur [sa] situation physique et psychique [...], y compris [le] risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse », il s'impose de mettre cette travailleuse à l'abri de tout licenciement fondé sur son état, mais également de tout préparatif d'un tel licenciement. Admettre le contraire et offrir à l'employeur la possibilité de tout mettre en œuvre pour pourvoir au remplacement de la travailleuse enceinte en ayant soin de ne notifier le licenciement qu'après l'échéance de la période de protection reviendrait à ruiner cet objectif. Dans ce cas de figure, en effet, la menace quasi consommée du licenciement ferait peser sur la santé physique et psychique de la femme enceinte les mêmes risques qu'un licenciement à proprement parler.

Le juge belge amené à interpréter l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail à la lumière de la directive 92/85 telle qu'interprétée par la Cour devra donc en principe considérer, dorénavant, que les « actes tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail » renvoient non seulement à la notification d'un licenciement ou à un acte équipollent à rupture, mais également aux actes préparatoires au licenciement (décision préalable à la notification, démarches pour recruter un remplaçant, voire réorganisation interne de l'entreprise en vue de supprimer le poste occupé par la travailleuse protégée). Reste, bien entendu, que l'employeur demeure libre de licencier une travailleuse, fût-elle enceinte, accouchée ou allaitante, pour des motifs étrangers à son état.

(1) C.J.C.E., 11 octobre 2007, *Paquay*, C-460/06, non encore publié.

(2) C.J.C.E., 26 février 2008, *Mayr*, C-506/06, non encore publié.

(3) Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, § 1<sup>er</sup>, de la directive 89/391/CEE), J.O.C.E. L 348, p. 1.

(4) Loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B., 30 mars 1971, p. 03931.

(5) C.J.C.E., 14 juillet 1994, *Webb*, C-32/93, Rec., I, p. 3567; C.J.C.E., 30 juin 1998, *Brown*, C-394/96, Rec., I, p. 4185; C.J.C.E., 4 octobre 2001, *Tele Danmark*, C-109/00, Rec., I, p. 6993; C.J.C.E., 8 septembre 2005, *McKenna*, C-191/03, Rec., I, p. 7631.

3

### La protection contre le licenciement ne débute au plus tôt qu'au moment où la travailleuse est « physiquement » enceinte

Aux termes de la directive 92/85, la période de protection contre le licenciement (et, devrait-on dire depuis l'arrêt *Paquay* susvisé, contre les actes préparatoires au licenciement) s'étend du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité. La définition de cette période de protection a de quoi surprendre puisque dans ses articles liminaires, la même directive définit la « travailleuse enceinte » comme « toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». La femme n'est donc considérée comme étant « enceinte » qu'une fois qu'elle a informé l'employeur de son état mais bénéficie en revanche de la protection contre le licenciement dès le « début de sa grossesse ». Doit-on redouter dans ce double point de départ le risque d'une période de protection occulte contre le licenciement?

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail opte pour une solution offrant un maximum de sécurité juridique à l'employeur en n'offrant à la femme enceinte la protection contre le licenciement qu'« à partir du moment où [l'employeur] a été informé de l'état de grossesse » (et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé de maternité postnatal).

L'arrêt *Mayr*, rendu par la Cour de justice, concerne une travailleuse qui a entrepris une fécondation *in vitro* et donne à la Cour l'occasion d'étudier la notion de grossesse et, partant, de définir au plus près l'instant où débute la protection contre le licenciement au sens de la directive 92/85.

Pour comprendre la portée de l'arrêt, il est utile de rappeler que la fécondation *in vitro* implique plusieurs étapes : un traitement hormonal destiné à amener plusieurs ovules à maturation en même temps, la ponction folliculaire, le prélèvement des ovules, la fécondation d'un ovule (au moins) avec des spermatozoïdes, enfin, soit le transfert de l'ovule dans l'utérus et la nidation, soit la congélation de l'ovule fécondé.

Mme *Mayr*, qui avait entrepris un traitement hormonal en vue de tenter une fécondation *in vitro*, a été licenciée alors que les ovules prélevés avaient déjà été fécondés *in vitro* mais n'avaient pas encore été transférés. Ils l'ont cependant été trois jours après l'annonce du licenciement. Alors que le premier juge autrichien avait estimé que Mme *Mayr* était protégée contre le licenciement dès la fécondation de l'ovule (fût-ce *in vitro*), l'instance d'appel estimait pour sa part qu'il était « impossible de concevoir une grossesse dissociée du corps de la femme ».

C'est dans ce contexte qu'il fut demandé à la Cour de justice s'il fallait considérer qu'une travailleuse dont les ovules ont déjà été fécondés *in vitro* mais pas encore transférés pouvait être considérée comme étant « enceinte » au sens de la directive 92/85.

On aurait pu s'attendre à ce que, à la suite de l'arrêt *Paquay* où fut adoptée une interprétation

extensive et téléologique de la directive 92/85, la Cour réponde une nouvelle fois que, eu égard aux objectifs poursuivis par la directive, il fallait répondre par l'affirmative. En effet, la menace d'un licenciement qui interviendrait pendant le cours du traitement *in vitro* (si l'on déniait à la travailleuse la protection contre le licenciement à ce stade) ferait *a priori* peser sur cette travailleuse un risque pour sa santé à tout le moins psychique et risquerait, sinon de l'encourager à interrompre une grossesse, au moins de la dissuader de poursuivre le traitement en cours.

La Cour n'a cependant pas suivi cette voie. Elle a préféré donner la priorité à un argument de sécurité juridique. En effet, tout en reconnaissant qu'il est essentiel, pour atteindre les objectifs fixés par la directive, d'accorder à la travailleuse une protection au stade le plus précoce possible de sa grossesse, elle a estimé qu'il serait dangereux de lui accorder cette protection dès la fécondation *in vitro* et avant même le transfert de(s) ovule(s) puisque diverses législations nationales autorisent la congélation des ovules fécondés pendant de nombreuses années. La Cour souhaite éviter qu'une femme presque « virtuellement » enceinte jouisse d'une protection contre le licenciement pendant plusieurs années, voire même alors qu'il serait devenu clair que les ovules fécondés et congelés ne seraient jamais transférés.

La Cour fait donc clairement débiter la période de protection contre le licenciement au moment où un ovule est fécondé (*in vitro* ou *in vivo*) et présent dans le corps de la travailleuse. Il faut cependant se garder de transposer hâtivement cette conclusion en droit belge puisque l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 ne protège la travailleuse enceinte qu'à partir du moment où son employeur a été informé de son état de grossesse. Le début de la période de protection ne coïncidera donc pas forcément toujours avec le premier jour de présence de l'ovule fécondé dans le corps de la travailleuse<sup>6</sup>. L'arrêt de la Cour emporte cependant pour conséquence que, dans le cas des traitements *in vitro*, la travailleuse ne pourrait pas faire débiter la protection contre le licenciement organisée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 à un stade plus précoce que celui du transfert de l'ovule fécondé, fût-ce en informant son employeur qu'elle a entrepris le traitement en question.

(6) Singulièrement en cas de fécondation *in vivo*...

Dans la collection *Europe(s)*

Le droit civil  
européen

Nouveau concept, nouvelle matière

par Kiteri GARCIA

Un volume 16 x 24 cm, 680 p., 2008 . . 115,00 €

COMMANDES : LARCIER, c/o De Boeck Services  
Fond Jean-Pâques, 4 - 1348 Louvain-la-Neuve  
Tél. (010) 48.25.00 - Fax (010) 48.25.19.  
commande@deboeckservices.com - www.larcier.com



larrier

4

### Licencier une travailleuse pendant un traitement de fécondation *in vitro* peut constituer une discrimination directe fondée sur le genre

Bien que la question posée par la juridiction de renvoi dans l'arrêt *Mayr* ne l'y invitait pas, la Cour a cru bon d'étudier le cas de figure soumis également au regard de la directive 76/207 relative au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes<sup>7</sup> (ci-après « directive 76/207 »), entre-temps remplacée par la directive 2006/54<sup>8</sup>.

La directive 76/207, sans aménager une protection spécifique de la travailleuse enceinte contre le licenciement, impose notamment que les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, soient identiques pour les hommes et les femmes. Par ailleurs, suivant une jurisprudence constante de la Cour de justice, le licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse ou pour une cause fondée essentiellement sur cet état ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe<sup>9</sup>.

Dans l'arrêt *Mayr*, la Cour de justice a considéré que, s'il était avéré que la travailleuse avait été licenciée essentiellement parce qu'elle avait entrepris une fécondation *in vitro*, il fallait y voir une discrimination directe fondée sur le sexe.

Cette conclusion surprend. En effet, elle peut sembler en ligne avec les précédents arrêts rendus en la matière<sup>10</sup> dans lesquels la Cour considérait qu'un licenciement « pour cause de grossesse ou pour une cause fondée essentiellement sur cet état » constituait nécessairement une discrimination directe fondée sur le sexe au sens de la directive 76/207. Cependant, dans l'arrêt *Mayr*, la Cour a commencé par confirmer que Mme *Mayr*, au moment de son licenciement, n'était pas (encore) enceinte et donc pas « en état de grossesse » (voy. point 3 ci-dessus). La discrimination directe dont question ici n'est donc pas susceptible de trouver sa source dans l'état de grossesse de la travailleuse, mais bien dans les traitements médicaux (la fécondation *in vitro*) qui, selon la Cour, ne « concernent directement que les femmes ».

(7) Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, *J.O.C.E.* L 39, p. 40.

(8) 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), *J.O.C.E.* L 204, p. 23.

(9) Cet enseignement est reflété dans l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.

(10) C.J.C.E., 8 novembre 1990, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund - Hertz*, C-179/88, *Rec.*, I, p. 3979; *Brown*, C-394/96, *Rec.*, I, p. 4185; C.J.C.E., 8 septembre 2005, *McKenna*, C-191/03, *Rec.*, I, p. 7631; C.J.C.E., 11 octobre 2007, *Paquay*, C-460/06, non encore publié.

On peut se demander si cette jurisprudence pourra être invoquée par des travailleuses ou travailleurs licenciés en raison d'autres traitements médicaux propres à un genre uniquement (ablation d'un sein, ligature des trompes, opération de la prostate, etc.). Il serait alors difficile, pour la Cour, d'accueillir un tel argument sans contredire la jurisprudence qu'elle a déjà développée à propos de licenciements motivés par des absences liées à une maladie propre à un genre<sup>11</sup>. En effet, dans ces espèces, la Cour a refusé de considérer que le licenciement constituait une discrimination directe fondée sur le sexe, au motif que « les travailleurs féminins et masculins sont également exposés à la maladie »<sup>12</sup>. Elle a donc uniquement retenu le lien entre le licenciement et la maladie, refusant d'accorder un poids quelconque au fait que la maladie en question soit liée à un genre plutôt qu'à un autre. Dans l'arrêt *Mayr*, en revanche, la Cour ne se contente pas de retenir le lien entre le licenciement et le traitement médical subi par la travailleuse puisqu'elle accorde une importance particulière à la raison du traitement médical en question (à savoir une étape de la fécondation *in vitro* qui ne concerne directement que les femmes). En ce sens, cet arrêt semble ouvrir une brèche par rapport à l'approche traditionnellement adoptée par la Cour en la matière.

Soulignons, enfin, que la Cour est prudente dans la définition de la protection (indirecte) contre le licenciement qu'elle entend reconnaître aux travailleuses qui entreprennent une fécondation *in vitro*. Elle précise en effet que la directive 76/207 s'oppose au licenciement d'une travailleuse qui se trouve « à un stade avancé d'un traitement de fécondation *in vitro* », à savoir « entre la ponction folliculaire et le transfert immédiat des ovules fécondés *in vitro* dans l'utérus de cette travailleuse » et pour autant qu'il soit démontré que le licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée a subi un tel traitement. La Cour limite donc sérieusement (et habilement) la « fenêtre de protection » de la travailleuse dans cette situation. Elle nous invite à considérer que la travailleuse licenciée à un stade plus précoce du traitement de fécondation *in vitro* ne subit pas de discrimination directe car les traitements médicaux subis à ce stade ne sont pas encore (suffisamment) caractéristiques de son genre. De même, la Cour semble avoir voulu éviter qu'une femme licenciée alors qu'elle est engagée dans une fécondation *in vitro* mais dont les ovules fécondés sont congelés puisse invoquer une discrimination directe fondée sur le sexe.

Anne-Valérie MICHAUX<sup>13</sup>

(11) C.J.C.E., 8 novembre 1990, *Handels- og Kontorfunctionærernes Forbund - Hertz*, C-179/88, *Rec.*, I, p. 3979; C.J.C.E., 29 mai 1997, *Handels- og Kontorfunctionærernes Forbund - Larsson*, C-400/95, *Rec.*, I, p. 2757.

(12) C.J.C.E., 8 novembre 1990, *Handels- og Kontorfunctionærernes Forbund - Hertz*, C-179/88, *Rec.*, I, p. 3979.

(13) Assistante à la Faculté de droit de Namur (F.U.N.D.P.) et avocat au barreau de Bruxelles. L'auteur peut être jointe à l'adresse suivante : av.michaux@claesyengels.be.

## Aides d'Etat

(1<sup>er</sup> janvier 2007 - 31 décembre 2007)

**S** I L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION<sup>1</sup>, de la Cour<sup>2</sup> et du Tribunal de première instance<sup>3</sup> dans le domaine du contrôle des aides d'Etat se maintient, les innovations deviennent plus rares, la pratique s'étant stabilisée. Nous n'avons repris que les exemples les plus significatifs ou qui constituent des apports neufs par rapport à nos chroniques antérieures, en examinant successivement les contours de la notion d'aide (I), les dérogations au principe de l'incompatibilité des aides avec le marché commun (II) et les règles de procédure (III).

### 1

#### La notion d'aide d'Etat

1. — Selon une jurisprudence constante, quatre conditions cumulatives doivent être remplies pour qu'une mesure puisse être qualifiée d'aide d'Etat au sens de l'article 87 du Traité CE, à savoir un avantage d'origine étatique à caractère sélectif ayant une incidence sur les échanges entre Etats membres et la concurrence. Lorsque la Commission conclut à l'absence d'éléments d'aide au sens de l'article 87, § 1<sup>er</sup>, CE, en raison du défaut de l'un de ces éléments cumulatifs, elle n'est pas tenue de motiver son rejet de la plainte des requérantes au regard des autres éléments caractérisant cette notion<sup>4</sup>.

#### A. — Un avantage accordé au moyen de ressources d'Etat

2. — La portée de la jurisprudence *Pearle*<sup>5</sup> a été précisée tant par le Tribunal que par la Commission qui lui ont donné une interprétation stricte.

Le Tribunal a estimé que cette jurisprudence ne pouvait s'appliquer à une prime de gel financée par des taxes parafiscales perçues par

(1) Comme les années précédentes, notre chronique porte sur les décisions de la Commission rendues publiques en 2007 au *Journal officiel*, même si nombre de ces décisions ont été rendues antérieurement. Nous n'avons cependant pas analysé les décisions antérieures à 2005. Nous avons recensé une trentaine de décisions de la Commission.

(2) Six arrêts, dont trois arrêts sur pourvoi, les autres arrêts étant des arrêts en manquement : voy. C.J.C.E., 20 septembre 2007, aff. C-177/06, *Commission c. Espagne*; 18 octobre 2007, aff. C-441/06, *Commission c. France*; 6 décembre 2007 aff. C-280/05, *Commission c. Italie*. Le principal manquement retenu reste la non-exécution d'une décision de la Commission ordonnant la restitution d'une aide d'Etat incompatible.

(3) Treize arrêts et une ordonnance; auxquels s'ajoute une ordonnance du président du Tribunal rejetant une demande de sursis à exécution d'une décision de la Commission : ordonnance du 29 janvier 2007 aff. T-423/05 R, *Olympiaki Aeroporia Ypiresies c. Commission*.

(4) T.P.I., 4 juillet 2007, aff. T-475/04, *Bouygues c. Commission*.

(5) C.J.C.E., 15 juillet 2004, aff. C-345/02, *Pearle*, voy. à ce sujet notre chronique pour l'année 2004, n° 2.

le comité interprofessionnel des vins doux naturels et vins de liqueur à appellations contrôlées, pour trois raisons : d'abord, la prime de gel en l'espèce était financée par des fonds ne provenant pas exclusivement de la perception d'une cotisation auprès des entreprises bénéficiaires de cette prime, mais également, en partie, prélevés sur le budget général du comité; ensuite, les bénéficiaires des primes n'étaient pas toujours les redevables des taxes, certaines entreprises pouvant contribuer de manière substantielle, sans pour autant recevoir la moindre prime de gel; enfin, la prime de gel s'inscrivait dans une politique appuyée par l'Etat<sup>6</sup>. La Commission est allée dans le même sens dans une affaire où une mesure destinée à promouvoir de l'énergie verte était financée par des prélèvements auprès de tous les clients qui achètent de l'électricité, qu'ils soient bénéficiaires du régime d'aides ou qu'ils en soient les concurrents<sup>7</sup>.

#### B. — Un avantage pour le bénéficiaire

##### 1. — La nécessité d'un avantage

3. — Le Tribunal<sup>8</sup> a censuré la décision par laquelle la Commission avait conclu que l'absence de paiement, par Olympic Aviation (OA) de la T.V.A. sur les achats de pièces de rechange, constituait une aide d'Etat. Il rappelle que, en principe, la T.V.A. est neutre en ce qui concerne la situation concurrentielle. En effet, la T.V.A. acquittée par l'assujetti peut être soit immédiatement déduite en tant que taxe versée en amont, soit récupérée dans un bref délai. Le seul avantage éventuel dont aurait pu bénéficier l'entreprise, du fait du non-paiement de la T.V.A. sur les pièces de re-

(6) T.P.I., 20 septembre 2007, aff. T-136/05, *Salvat e.a. c. Commission*. La décision de la Commission qui a fait l'objet du recours a été publiée au J.O. L 112 du 30 avril 2007, p. 1.

(7) Décision 2007/580/CE de la Commission du 24 avril 2007 concernant régime d'aides d'Etat mis en œuvre par la Slovaquie dans le cadre de sa législation relative aux producteurs d'énergie qualifiés, J.O. L 219 du 24 juillet 2007, p. 9. La Commission a aussi souligné qu'à la différence de l'affaire *Preussen Elektra*, les coûts résultant du tarif de rachat n'étaient pas financés directement par les entreprises acheteuses, mais par le biais d'une taxe parafiscale.

(8) T.P.I., 12 septembre 2007, aff. T-68/03, *Olympiaki Aeroporia Ypiresies c. Commission*.