



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 29 novembre 2011
Sj.j(2011)1392458

Orig. : EN

À MONSIEUR LE PRÉSIDENT ET AUX MEMBRES DE LA

COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

OBSERVATIONS ÉCRITES

déposées, conformément à l'article 23 du protocole sur le statut de la Cour de justice par la Commission européenne, représentée par MM. Johan Enegren et Gérard Rozet, membres de son service juridique, ayant élu domicile auprès de M. Antonio Aresu, également membre de son service juridique, Bâtiment Bech, 11 Rue A. Wecker, Luxembourg,

dans l'affaire **C-426/11**

Mark Alemo-Herron et autres

parties requérantes

et

Parkwood Leisure Limited

partie défenderesse

dans laquelle la Supreme Court of the United Kingdom a demandé une décision préjudicielle, conformément à l'article 267 TFUE, sur l'interprétation de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

La Commission a l'honneur de présenter les observations écrites suivantes:

I. FAITS ET PROCÉDURE

1. La présente demande de décision préjudicielle découle d'une action introduite par les parties requérantes contre la partie défenderesse concernant des augmentations de salaire et porte sur la question de savoir si l'article 5, paragraphe 1, ainsi que l'article 5, paragraphe 2, des «Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations» (ci-après les «TUPE»), lus ensemble avec l'article 3 de la directive 2001/23/CE du Conseil, ont ou non pour effet que les requérantes, par rapport à leur nouvel employeur (le cessionnaire), ont droit de bénéficier des augmentations de salaire négociées entre leur précédent employeur (le cédant) et le syndicat de la défenderesse, ce que conteste le cessionnaire.
2. Les requérantes étaient à l'origine employées par un organisme public local. En 2002, elles ont été transférées au service de CCL Limited, un employeur privé du secteur des loisirs, jusqu'à la reprise de CCL, en mai 2004, par la défenderesse Parkwood Leisure Limited. À la suite de ce transfert, les requérantes sont devenues des salariés de Parkwood.
3. Au moment de leur transfert au service de Parkwood, les requérantes bénéficiaient de niveaux de rémunération convenus dans une convention collective pour la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004 qui avaient été négociés entre l'organisme public local et le syndicat des requérantes sous les auspices du National Joint Council for Local Government Services (NJC). CCL a respecté la convention collective, bien qu'en tant qu'employeur du secteur privé elle ne soit pas représentée au NJC. En mars 2004, les négociations de NJC ont débuté en vue de déterminer les niveaux de rémunération pour la période allant du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2007. Parkwood, en tant qu'employeur du secteur privé, n'était pas représentée au NJC et n'était pas partie aux négociations. En outre, la défenderesse ne reconnaissait pas le syndicat des requérantes.
4. La défenderesse a par la suite refusé d'appliquer ces augmentations négociées pour la période du 1^{er} avril 2004 au 1^{er} avril 2005, ce qui a conduit les requérantes à l'assigner en justice au motif de déductions illicites opérées sur leurs salaires. Un accord a été trouvé, au titre duquel la défenderesse a payé les augmentations de salaire négociées, sans reconnaissance de responsabilité et sans accepter

d'augmenter les rémunérations des requérantes conformément aux accords salariaux du NJC pour l'exercice allant du 1^{er} avril 2006 au 1^{er} avril 2007. Les requérantes ont alors à nouveau introduit une action pour déductions illicites opérées sur leurs salaires.

5. Les requérantes ont été déboutées de leur action par un tribunal du travail le 16 juillet 2008. Elles ont fait appel de ce jugement devant l'Employment Appeals Tribunal, qui a fait droit à leur recours le 12 janvier 2009, et ont saisi la juridiction du travail pour obtenir réparation. La défenderesse a fait appel de cette décision devant la Court of Appeal.
6. Le 29 janvier 2010, la Court of Appeal a accueilli le recours formé par la défenderesse et rétabli la décision du tribunal du travail qui déboutait les requérantes. La Court of Appeal a estimé que l'arrêt *Werhof* de la Cour de justice impliquait que l'article 3, paragraphe 1, ne liait pas le cessionnaire à un quelconque accord collectif conclu subséquentement.
7. Les requérantes ont fait appel de cette décision et la Supreme Court of the United Kingdom a décidé, le 10 août 2011, de soumettre certaines questions en ce qui concerne l'interprétation et l'effet de la directive à la Cour de justice pour une décision préjudicielle.

II. LES QUESTIONS

8. Les questions posées à titre préjudiciel par la Supreme Court sont les suivantes:

(1) Lorsque, comme dans la présente affaire, un employé dispose d'un droit contractuel, opposable au cédant, à bénéficier de conditions négociées et convenues périodiquement par un organe tiers de négociation collective et que ce droit se voit reconnaître en droit national un caractère plutôt dynamique que figé entre l'employé et l'employeur cédant, l'article 3 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 (JO L 82, p. 16) lu à la lumière de l'arrêt Werhof contre Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG, Rec. 2006, p.1-2397 -

(a) exige-t-il qu'un tel droit soit protégé et opposable au cessionnaire en cas de transfert auquel la directive s'applique? ou

(b) autorise-t-il les juridictions nationales à juger que de tels droits sont protégés et opposables au cessionnaire en cas de transfert auquel la directive s'applique? ou

(c) *interdit-il aux juridictions nationales de juger que de tels droits sont protégés et opposables au cessionnaire en cas de transfert auquel la directive s'applique?*

(2) *Alors qu'un État membre s'est acquitté de son obligation de transposer dans son droit interne les exigences minimales énoncées par l'article 3 de la directive 2001/23, mais que se pose la question de savoir si les mesures de transposition doivent être comprises comme allant plus loin que ces exigences en faveur des employés protégés, en conférant des droits contractuels à caractère dynamique à l'encontre du cessionnaire, peut-on considérer que les juridictions de l'État membre sont libres d'appliquer le droit national en ce qui concerne l'interprétation des règles assurant la transposition, sous réserve bien entendu qu'une telle interprétation ne soit pas contraire au droit communautaire, ou faut-il adopter une autre approche quant à l'interprétation, et dans l'affirmative, laquelle?*

(3) *Dans le présent cas, puisqu'il n'est pas prétendu par l'employeur que reconnaître aux employés un droit à caractère dynamique sur le fondement du droit interne relatif aux conditions convenues par accords collectifs reviendrait à enfreindre les droits de cet employeur au regard de l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la juridiction nationale est-elle libre de retenir l'interprétation des TUPE invoquée par les employés?*

III. LE DROIT COMMUNAUTAIRE APPLICABLE

9. Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22.3.2001, p. 16 à 20).

CHAPITRE II

Maintien des droits des travailleurs

Article 3

1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

2. Les États membres peuvent adopter les mesures appropriées pour garantir que le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et les obligations qui lui seront transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et ces obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert. Le fait que le cédant omette de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce

droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire et/ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

3. Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective.

Les États membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail, sous réserve que celle-ci ne soit pas inférieure à un an.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Article 8

La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.

IV. LA LÉGISLATION NATIONALE APPLICABLE

10. Réglementation relative au transfert d'entreprises (protection de l'emploi) –
Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations
(S.I.1981/1794)

Article 5 Effet du transfert visé sur les contrats de travail, etc.

(1) Sauf lorsqu'une objection est soulevée en vertu du point (4A) ci-dessous, le transfert visé n'a pas pour effet de mettre fin au contrat de travail d'une personne employée par le cédant dans l'entreprise ou la partie d'entreprise transférée; au contraire, tout contrat de ce type, auquel le transfert aurait sans cela mis fin, produit effet après le transfert comme s'il avait été conclu dès l'origine entre ce travailleur et le cessionnaire.

(2) Sans préjudice du paragraphe 1 ci-dessus, mais sous réserve du paragraphe (A4) ci-après, lorsque le transfert est réalisé—

(a) tous les droits, pouvoirs, devoirs et obligations du cédant attachés ou relatifs à ce contrat sont transférés au cessionnaire par l'effet de la présente réglementation; et

(b) tout acte accompli avant la réalisation du transfert par ou pour le cédant, relativement à ce contrat ou à une personne employée dans cette entreprise ou partie d'entreprise, est censé l'avoir été par ou pour le cessionnaire.

[...]

(4A) Les paragraphes (1) et (2) ci-dessus n'ont pas pour effet de transférer son contrat de travail et les droits, pouvoirs, devoirs et obligations attachés ou relatifs à ce contrat si la personne employée informe le cédant ou le cessionnaire qu'elle s'oppose à devenir employée du cessionnaire.

(4B) Lorsqu'un employé fait ainsi part de son refus, le transfert de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise qui l'emploie a pour effet de mettre fin à son contrat de travail avec le cédant mais il ne doit pas être considéré, à quelque fin que ce soit, comme ayant été licencié par ce dernier.

(5) Les paragraphes (1) et (4A) ci-dessus sont sans préjudice de tout droit dont dispose un employé en vertu d'autres dispositions que les présents articles de mettre fin à son contrat de travail sans préavis si un changement substantiel est apporté à ses conditions de travail à son détriment; mais un tel droit ne saurait naître au seul motif que, en vertu de ce paragraphe, l'identité de son employeur change, à moins que la personne employée démontre que, à tous égards, le changement est un changement significatif et qu'il s'effectue à son détriment.

V. EXAMEN DES QUESTIONS

11. Par ses questions, la juridiction de renvoi cherche en substance à savoir si la directive 2001/23 exclut l'application de la législation nationale au titre de laquelle les conditions incluses dans une convention collective à laquelle le cédant, mais pas le cessionnaire, est partie et qui est conclue après la date du transfert peuvent être imposées au cessionnaire, compte tenu de la possibilité offerte aux États membres en vertu de l'article 8 d'appliquer ou d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs.
12. La situation exposée ci-dessus a déjà été mentionnée par la Commission dans sa proposition du 21 juin 1974 d'une directive du Conseil sur la protection des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises. La Commission a stipulé comme suit dans l'exposé des motifs en ce qui concerne l'article 3: « La situation juridique est différente avec les conventions collectives (accords salariaux) conclues entre associations, qui ne lient pas le cessionnaire --. Dans ce cas, ce serait une violation du droit de libre association que d'imposer au cessionnaire contre sa volonté une convention collective à laquelle il n'est pas déjà partie. Toutefois, afin d'éviter que les travailleurs perdent leurs conditions de travail obtenues grâce à des conventions collectives, [le paragraphe 3] tente de prévoir un compromis: bien que le statut d'une partie à une convention collective ne soit pas imposé au cessionnaire, ce dernier doit respecter les conditions de travail existantes obtenues au travers de

conventions collectives et doit, dans le cas des conventions collectives à durée limitée, respecter les conditions de travail figurant dans la convention collective jusqu'à la fin de sa durée de validité et, dans le cas de conventions collectives à durée indéterminée, pendant une durée d'un an.»¹

13. La formulation de l'article 3, paragraphes 1 et 2, de la directive 77/187 du Conseil, portant respectivement sur les contrats de travail individuels et sur les conventions collectives, a été reprise dans la directive 2001/23 et se trouve désormais à l'article 3, paragraphes 1 et 3, de cette directive. La limitation de l'obligation de respecter les conditions d'une convention collective est exposée à l'article 3, paragraphe 3.

14. Les conséquences d'une protection «dynamique» des droits des travailleurs sans limite, tel que semble l'autoriser la législation nationale en cause au principal, a été soulignée par M. l'avocat général Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer dans ses conclusions dans l'affaire *Werhof*, dans lesquelles il indiquait ce qui suit:

«49. Lorsque le caractère obligatoire spécialement prévu d'une disposition renvoie à la réglementation du salaire dans les conventions collectives successives, sans aucun butoir temporel, on se trouve en présence d'un inconvénient majeur: en effet, si le nouveau propriétaire souhaite intervenir dans les accords conclus avec les syndicats, il est tenu de s'affilier à l'organisation patronale négociatrice, ce qui, incontestablement, porterait atteinte à sa liberté d'association.»

«52. Au demeurant, si les conventions collectives futures affectaient de façon permanente un employeur étranger à leur négociation, on assisterait à des conséquences analogues à celles des contrats imposant des obligations à des tiers, ce qui porterait atteinte au principe général pacta tertiis nec nocent. Cela impliquerait même que l'employeur non signataire d'une convention collective se trouve soumis à davantage d'obligations que celui qui y a souscrit: il resterait dans l'incertitude, subissant l'aléa d'éventuelles stipulations élaborées dans son dos.»²

¹ COM(74)351 final, p. 6.

² Conclusions de l'avocat général du 15 novembre 2005 dans l'affaire C-499/04, *Hans Werhof/Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*, Rec. 2006, p. I-2397.

15. Dans son arrêt du 9 mars 2006, la Cour, confirmant les conclusions de M. l'avocat général, a déclaré qu'en vertu du principe de liberté contractuelle, les conditions de travail d'une convention collective à laquelle un cessionnaire n'est pas partie ne peuvent, en règle générale, être appliquées au dit cessionnaire sans porter atteinte au principe selon lequel les contrats ne peuvent imposer d'obligations à des tiers.³
16. La Cour a en outre affirmé que l'objectif de la directive est de maintenir les droits et les obligations des travailleurs en vigueur au jour du transfert et qu'il ne ressort nullement des termes de la directive que le législateur communautaire a entendu lier le cessionnaire par d'autres conventions collectives que celle en vigueur au moment du transfert. La directive ne protège donc pas de simples attentes et, partant, les bénéfices hypothétiques découlant des évolutions futures des conventions collectives.⁴
17. La Cour a également renvoyé à sa jurisprudence selon laquelle la liberté d'association, consacrée par l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, fait partie des droits fondamentaux protégés dans l'ordre juridique communautaire. La Cour a conclu qu'une interprétation «dynamique» de l'obligation pour un cessionnaire de respecter les conditions de travail d'une convention collective à laquelle il n'est pas partie pourrait remettre en cause son droit fondamental de ne pas s'associer.⁵
18. La Commission fait donc valoir qu'il est de jurisprudence constante que la possibilité pour les États membres de fournir un traitement plus favorable aux travailleurs que celui stipulé dans la directive doit être exercée en tenant dûment compte des principes généraux du droit de l'Union. Le fait que la défenderesse au principal n'ait pas affirmé que le droit «dynamique» des requérantes en vertu du droit national aux conditions de travail convenues par accords collectifs après la date du transfert viole ses droits au titre de l'article 11 de la Convention européenne ne peut avoir pour effet de priver la défenderesse de la protection prévue dans cette disposition.

³ *Werhof*, point 23.

⁴ *Werhof*, point 29.

⁵ *Werhof*, points 33 et 34.

19. La Commission fait observer au passage que depuis l'arrêt *Werhof* et le transfert en cause au principal, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est entrée en vigueur. D'après l'article 12, toute personne a droit à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique. L'article 51 dispose que les États membres doivent respecter ce droit lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union.

VI. CONCLUSIONS

20. Par les motifs exposés ci-dessus, la Commission propose de répondre de la manière suivante aux questions déférées par la juridiction nationale:

L'article 3 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements doit être interprété comme excluant la législation nationale selon laquelle un cessionnaire est tenu de respecter les conditions de travail d'une convention collective conclue après la date du transfert de l'entreprise et à laquelle le cessionnaire n'est pas partie.

L'article 8 de la directive doit être mis en œuvre conformément aux principes généraux du droit de l'Union, notamment la liberté d'association consacrée par l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950.

Gérard ROZET

Johan ENEGREN

Agents de la Commission