

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

18 juillet 2013 (*)

«Transfert d'entreprises – Directive 2001/23/CE – Maintien des droits des travailleurs – Convention collective applicable au cédant et à l'employé au moment du transfert»

Dans l'affaire C-426/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Supreme Court of the United Kingdom (Royaume-Uni), par décision du 10 août 2011, parvenue à la Cour le 12 août 2011, dans la procédure

Mark Alemo-Herron e.a.

contre

Parkwood Leisure Ltd,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M^{me} R. Silva de Lapuerta, faisant fonction de président de la troisième chambre, MM. K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (rapporteur) et D. Šváby, juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: M^{me} L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 20 septembre 2012,

considérant les observations présentées:

- pour M. M. Alemo-Herron e.a., par M. T. Linden, barrister, et M^{me} L. Prince, advocate,
- pour Parkwood Leisure Ltd, par M. A. Lynch, QC,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{me} H. Walker, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par MM. G. Rozet et J. Enegren, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 19 février 2013,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de 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 (JO L 82, p.16).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Alemo-Herron e.a. à Parkwood Leisure Ltd (ci-après «Parkwood») au sujet de l'application d'une convention collective.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 La directive 2001/23 constitue la codification de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, 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 61, p. 26), telle que modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998 (JO L 201, p. 88, ci-après la «directive 77/187»).

- 4 L'article 3, paragraphes 1 à 3, de la directive 2001/23 dispose:

«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.»

- 5 Aux termes de l'article 8 de cette directive:

«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.»

Le droit du Royaume-Uni

- 6 La directive 77/187 a été transposée au Royaume-Uni par le règlement relatif au transfert d'entreprises (protection de l'emploi) de 1981 [Transfer of Undertakings (Protection of Employment)

Regulations 1981, ci-après le «TUPE»].

- 7 L'article 5, paragraphe 2, sous a), du TUPE, qui transpose le contenu de l'article 3, paragraphe 2, de la directive 2001/23, prévoit:

«Tous les droits, pouvoirs et obligations du cédant émanant du contrat ou liés au contrat sont transférés, en vertu du présent règlement, au cessionnaire.»

- 8 Selon le droit national, les parties ont la possibilité d'insérer dans leur contrat une clause prévoyant que la rémunération de l'employé sera déterminée périodiquement par un tiers tel que le National Joint Council for Local Government Services (ci-après le «NJC»), dont l'employeur n'est pas membre ou au sein duquel il n'est pas représenté. En vertu du système qui régit au Royaume-Uni les relations entre partenaires sociaux, ce type d'accord collectif est présumé ne pas lier les parties, à moins que les parties n'en disposent autrement. Cela étant, les dispositions d'un tel accord collectif peuvent prendre effet en tant que conditions du contrat de travail individuel conclu entre l'employeur et l'employé. Cela peut se faire, comme dans le cas d'espèce, par l'inclusion dans le contrat d'une clause prévoyant que l'employé est en droit de bénéficier des conditions convenues entre l'employeur et un syndicat ou négociées par quelque autre organisme, tel que le NJC. Dès lors que ces conditions sont intégrées dans le contrat, elles prennent effet en tant que conditions contractuelles.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 9 En 2002, l'un des conseils d'arrondissement de Londres, le Lewisham London Borough Council (ci-après le «Lewisham») a cédé le service «loisirs» à CCL Limited (ci-après «CCL»), entreprise du secteur privé, qui a repris les travailleurs de ce service dans son personnel. Au mois de mai 2004, CCL a cédé ledit service à Parkwood, entreprise appartenant également au secteur privé.
- 10 À l'époque où le service «loisirs» dépendait du Lewisham, les contrats de travail entre celui-ci et les travailleurs de ce service bénéficiaient des conditions de travail négociées au sein du NJC, organisme de négociation collective dans le secteur public local. L'assujettissement aux accords négociés au sein du NJC découlait non pas de la loi, mais d'une clause contractuelle prévue dans le contrat de travail, qui stipulait:
- «Pendant la durée de votre emploi au sein du [Lewisham], vos conditions de travail seront conformes aux conventions collectives négociées périodiquement par le [NJC] en complément des accords conclus localement par les comités de négociation du [Lewisham].»
- 11 Au moment de la cession du service «loisirs» à CCL, c'est la convention conclue par le NJC pour la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2004 qui s'appliquait. Le transfert à Parkwood de l'entreprise exploitant ce service s'est produit au mois de mai 2004.
- 12 Parkwood ne participe pas au NJC et ne pourrait en aucun cas le faire, puisque c'est une entreprise privée extérieure à l'administration publique.
- 13 Un nouvel accord, conclu au mois de juin 2004 au sein du NJC, est entré rétroactivement en vigueur au 1^{er} avril 2004, avec effet jusqu'au 31 mars 2007. Cet accord a donc été conclu après le transfert de l'entreprise en cause à Parkwood. Par conséquent, Parkwood en a tiré la conclusion que le nouvel accord ne la liait pas et en a informé les travailleurs, auxquels elle a refusé l'augmentation de salaires convenue au sein du NJC pour la période allant du mois d'avril 2004 au mois de mars 2007.

- 14 À la suite du refus de Parkwood de se soumettre aux accords conclus au sein du NJC, les travailleurs ont formé devant l'Employment Tribunal un recours, qui a été rejeté en 2008. Ils ont fait appel de ce jugement devant l'Employment Appeal Tribunal, qui a fait droit à leur recours le 12 janvier 2009. Parkwood a fait appel de la décision de cette dernière juridiction devant la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 Le 29 janvier 2010, ladite juridiction a accueilli le recours formé par Parkwood et rétabli la décision de l'Employment Tribunal qui déboutait les requérants au principal. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a estimé que l'arrêt du 9 mars 2006, Werhof (C-499/04, Rec. p. I-2397), impliquait que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 ne liait pas le cessionnaire à un quelconque accord collectif conclu après le transfert de l'entreprise.
- 16 Les requérants au principal ont formé un recours contre la décision de la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) devant la Supreme Court of the United Kingdom, laquelle a décidé de soumettre à la Cour certaines questions en ce qui concerne l'interprétation et l'effet de la directive 2001/23. La juridiction de renvoi considère en effet que la question à laquelle la Cour a été amenée à répondre dans l'arrêt Werhof, précité, n'est pas identique à celle qui doit être résolue dans l'affaire au principal.
- 17 À cet égard, elle fait valoir que le droit allemand, en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Werhof, précité, a une conception «statique» de la protection due aux employés après un transfert d'entreprise ou d'activité. Ce droit prévoit que les règles issues d'accords collectifs ne font partie du contrat de travail qu'avec le contenu qu'elles avaient au moment où l'entreprise ou l'activité a été transférée, et qu'elles ne sont pas mises à jour postérieurement au transfert.
- 18 En revanche, la question qui se pose dans l'affaire au principal consiste à déterminer si un État membre peut se voir empêcher d'accorder aux employés, en cas de transfert d'entreprise ou d'activité, une protection «dynamique», en application du droit contractuel national, à savoir une protection en vertu de laquelle le cessionnaire peut se voir opposer non seulement des conventions collectives en vigueur au moment du transfert en cause, mais également postérieures audit transfert.
- 19 Dans ces conditions, la Supreme Court of the United Kingdom a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles 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], lu à la lumière de l'arrêt Werhof [précité]:
- a) exige-t-il qu'un tel droit soit protégé et opposable au cessionnaire en cas de transfert auquel [cette] 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 [ladite] 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 [cette même] 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 à 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 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales [signée à Rome le 4 novembre 1950], la juridiction nationale est-elle libre de retenir l'interprétation du TUPE invoquée par les employés?»

Sur les questions préjudicielles

- 20 Par ses trois questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un État membre prévoie, en cas de transfert d'entreprise tel que celui en cause au principal, que les clauses de renvoi dynamique aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert soient opposables au cessionnaire.
- 21 Il importe de relever, d'emblée, que l'arrêt Werhof, précité, relatif à l'article 3 de la directive 77/187, comporte plusieurs éléments pertinents pour l'affaire au principal. Celle-ci concerne, certes, la directive 2001/23, mais lesdits éléments y sont pleinement transposables, dans la mesure où cette directive codifie la directive 77/187, les dispositions pertinentes de l'article 3 de chacune de ces deux directives étant libellées de façon identique.
- 22 En premier lieu, il y a lieu de rappeler que, au point 37 de l'arrêt Werhof, précité, la Cour a jugé que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que, lorsque le contrat de travail renvoie à une convention collective liant le cédant, le cessionnaire, qui n'est pas partie à une telle convention, ne soit pas lié par des conventions collectives postérieures à celle qui était en vigueur au moment du transfert d'entreprise.
- 23 Ensuite, il ressort de l'article 8 de la directive 2001/23 que cette 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.
- 24 S'agissant de l'affaire au principal, il est constant, ainsi qu'il découle du libellé même de la deuxième question posée, que les clauses de renvoi aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert d'entreprise concerné, conférant des droits contractuels à caractère dynamique, s'avèrent être plus favorables aux travailleurs.
- 25 Cela étant, la directive 77/187 ne vise pas uniquement à sauvegarder, lors d'un transfert d'entreprise,

les intérêts des travailleurs, mais entend assurer un juste équilibre entre les intérêts de ces derniers, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part. Plus particulièrement, elle précise que le cessionnaire doit être en mesure de procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité (voir, en ce sens, arrêt Werhof, précité, point 31).

- 26 À cet égard, il convient de relever que le transfert d'entreprise en cause au principal est intervenu entre, d'une part, une personne morale de droit public et, d'autre part, une personne morale de droit privé.
- 27 Dans la mesure où il est question d'un transfert d'entreprise du secteur public au secteur privé, il convient de considérer que la continuation de l'activité du cessionnaire nécessitera, eu égard aux inévitables différences qui existent, dans les conditions de travail, entre ces deux secteurs, des ajustements et des adaptations importants.
- 28 Or, une clause de renvoi dynamique à des conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert d'entreprise concerné, destinées à régler l'évolution des conditions de travail dans le secteur public, est susceptible de limiter considérablement la marge de manœuvre nécessaire à la prise desdites mesures d'ajustement et d'adaptation par un cessionnaire privé.
- 29 Dans une telle situation, une telle clause est de nature à porter atteinte au juste équilibre entre les intérêts du cessionnaire en sa qualité d'employeur, d'une part, et ceux des travailleurs, d'autre part.
- 30 En second lieu, il importe de relever que, selon une jurisprudence constante, il y a lieu d'interpréter les dispositions de la directive 2001/23 dans le respect des droits fondamentaux tels qu'énoncés par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») (voir, en ce sens, arrêt du 27 septembre 2012, Cimade et GISTI, C-179/11, non encore publié au Recueil, point 42).
- 31 À cet égard, la juridiction de renvoi indique, certes, que le droit de ne pas s'associer n'est pas en cause dans le litige au principal. Toutefois, l'interprétation de l'article 3 de la directive 2001/23 doit, en tout état de cause, se conformer à l'article 16 de la Charte, énonçant la liberté d'entreprise.
- 32 Ce droit fondamental comporte notamment la liberté contractuelle, ainsi qu'il découle des explications élaborées en vue de guider l'interprétation de la Charte (JO 2007, C 303, p. 17) et qui doivent, conformément aux articles 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et 52, paragraphe 7, de la Charte, être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci (arrêt du 22 janvier 2013, Sky Österreich, C-283/11, non encore publié au Recueil, point 42).
- 33 Au regard de l'article 3 de la directive 2001/23, il en découle que, en vertu de la liberté d'entreprise, le cessionnaire doit avoir la possibilité de faire valoir efficacement ses intérêts dans un processus contractuel auquel il participe et de négocier les éléments déterminant l'évolution des conditions de travail de ses employés en vue de sa future activité économique.
- 34 Cependant, force est de constater que le cessionnaire en cause au principal n'a aucune possibilité de participer à l'organisme de négociation collective en cause. Dans ces conditions, ce cessionnaire n'a la faculté ni de faire valoir efficacement ses intérêts dans un processus contractuel ni de négocier les éléments déterminant l'évolution des conditions de travail de ses employés en vue de sa future activité économique.
- 35 Dans ces conditions, la liberté contractuelle dudit cessionnaire est sérieusement réduite au point qu'une telle limitation est susceptible de porter atteinte à la substance même de son droit à la liberté

d'entreprise.

- 36 Or, l'article 3 de la directive 2001/23, lu conjointement avec l'article 8 de cette directive, ne saurait être interprété comme autorisant les États membres à prendre les mesures qui, tout en étant plus favorables aux travailleurs, sont susceptibles de porter atteinte à la substance même du droit du cessionnaire à la liberté d'entreprise (voir, par analogie, arrêt du 6 septembre 2012, *Deutsches Weintor*, C-544/10, non encore publié au Recueil, points 54 et 58).
- 37 Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu de répondre aux trois questions posées que l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un État membre prévoie, dans le cas d'un transfert d'entreprise, que les clauses de renvoi dynamique aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert soient opposables au cessionnaire, lorsque celui-ci n'a pas la possibilité de participer au processus de négociation de telles conventions collectives conclues postérieurement au transfert.

Sur les dépens

- 38 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 (troisième chambre) dit pour droit:

L'article 3 de 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 en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un État membre prévoie, dans le cas d'un transfert d'entreprise, que les clauses de renvoi dynamique aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert soient opposables au cessionnaire, lorsque celui-ci n'a pas la possibilité de participer au processus de négociation de telles conventions collectives conclues postérieurement au transfert.

Signatures

* Langue de procédure: l'anglais.