

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

27 avril 2017 (*)

« Renvoi préjudiciel – Transfert d’entreprise – Maintien des droits des travailleurs – Directive 2001/23/CE – Article 3 – Contrat de travail – Législation d’un État membre autorisant la conclusion de clauses renvoyant à des conventions collectives de travail postérieures à la date du transfert – Opposabilité au cessionnaire »

Dans les affaires jointes C-680/15 et C-681/15,

ayant pour objet deux demandes de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduites par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décisions du 17 juin 2015, parvenues à la Cour le 17 décembre 2015, dans les procédures

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH

contre

Ivan Felja (C-680/15),

et

Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH

contre

Vittoria Graf (C-681/15),

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. L. Bay Larsen, président de chambre, MM. M. Vilaras, J. Malenovský (rapporteur), M. Safjan et D. Šváby, juges,

avocat général : M. Y. Bot,

greffier : M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 23 novembre 2016,

considérant les observations présentées :

- pour Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH et Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH, par M^{es} A. Dziuba et W. Lipinski, Rechtsanwälte,
- pour Ivan Felja et Vittoria Graf, par M. R. Buschmann, conseil,
- pour le Royaume de Norvège, par MM. C. Anker, C. Rydning et P. Wennerås, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par MM. T. Maxian Rusche et M. Kellerbauer, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 19 janvier 2017,

rend le présent

Arrêt

- 1 Les demandes de décision préjudicielle portent 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 2001, L 82, p. 16) ainsi que de l'article 16 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre d'un litige opposant M. Ivan Felja et M^{me} Vittoria Graf (ci-après, ensemble, les « travailleurs ») respectivement à Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH et à Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (ci-après, ensemble, « Asklepios ») au sujet de l'application d'une convention collective de travail.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 La directive 2001/23 a procédé à 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 1977, L 61, p. 26), telle que modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998 (JO 1998, L 201, p. 88) (ci-après la « directive 77/187 »).
- 4 L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23 prévoit :

« La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion. »
- 5 L'article 3 de cette directive 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.

[...]

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.

[...] »

Le droit allemand

- 6 En Allemagne, les droits et obligations en cas de transfert d'établissement sont régis par l'article 613a du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil), dont le paragraphe 1 se lit comme suit :

« Lorsqu'un établissement ou une partie d'établissement est transféré par acte juridique à un autre propriétaire, celui-ci est subrogé dans les droits et obligations nés des contrats de travail en cours au moment du transfert. Si ces droits et obligations sont régis par les règles juridiques d'une convention collective ou par un accord d'entreprise, ils deviennent partie intégrante du contrat de travail entre le nouveau propriétaire et le travailleur et ne peuvent être modifiés au

détriment de ce dernier avant l'expiration d'une année à compter de la date du transfert. La deuxième phrase ne s'applique pas lorsque les droits et obligations du nouveau propriétaire sont régis par les dispositions d'une autre convention collective ou par un autre accord d'entreprise. Ces droits et obligations peuvent être modifiés avant le délai d'un an énoncé à la deuxième phrase si la convention collective ou l'accord d'entreprise ne sont plus en vigueur ou à défaut d'obligation réciproque de se conformer à une autre convention collective dont l'application est convenue entre le nouveau propriétaire et le travailleur. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 7 Les travailleurs occupaient un emploi au sein de l'hôpital de Dreieich-Lange (Allemagne), qui dépendait alors d'une collectivité territoriale communale. M. Felja y exerçait une fonction d'ouvrier polyvalent/jardinier depuis l'année 1978, tandis que M^{me} Graf y était occupée en qualité d'assistante de soins depuis l'année 1986. Après la cession, au cours de l'année 1995, de l'hôpital par cette collectivité territoriale communale à une société à responsabilité limitée (GmbH), la partie d'établissement dans laquelle étaient employés les travailleurs a été transférée, durant l'année 1997, à KLS Facility Management GmbH (ci-après « KLS FM »).
- 8 Les contrats de travail conclus entre les travailleurs et KLS FM, laquelle n'appartenait à aucune organisation patronale ayant négocié et participé à l'adoption d'une convention collective de travail, contenaient une clause de renvoi « dynamique » précisant que leur relation de travail serait régie, comme c'était le cas avant le transfert, par la Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (convention collective fédérale des travailleurs des administrations et des établissements communaux, ci-après la « BMT-G II »), mais également, à l'avenir, par les conventions collectives qui la complèteraient, la modifieraient et la remplaceraient.
- 9 Par la suite, KLS FM a été intégrée dans un groupe d'entreprises du secteur hospitalier.
- 10 Le 1^{er} juillet 2008, la partie d'établissement dans laquelle étaient employés les travailleurs a été transférée à une autre société de ce groupe, à savoir Asklepios. À l'instar de KLS FM, Asklepios n'est liée, en tant que membre d'une organisation patronale, ni à la BMT-G II, ni à la Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (convention collective de la fonction publique, ci-après la « TVöD ») qui la remplace depuis le 1^{er} octobre 2005, ni à la Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (convention collective relative au transfert des travailleurs des collectivités locales relevant de la TVöD et portant règlement du droit transitoire).
- 11 Les travailleurs ont introduit un recours judiciaire aux fins de faire constater que, conformément à la clause de renvoi « dynamique » à la BMT-G II figurant dans leurs contrats de travail respectifs, les dispositions de la TVöD et des conventions collectives qui la complètent ainsi que celles de la convention collective relative au transfert des travailleurs des collectivités locales relevant de la TVöD et portant règlement du droit transitoire s'appliquent à leur relation de travail, dans la version de ces dispositions en vigueur à la date de leur demande.
- 12 Asklepios soutient que la directive 2001/23 et l'article 16 de la Charte s'opposent à l'effet juridique, prévu par le droit national, d'une telle application « dynamique » des conventions collectives de la fonction publique auxquelles renvoie le contrat de travail. Selon elle, après le transfert des travailleurs concernés vers un autre employeur, c'est un régime d'application « statique » de ces conventions qui doit prévaloir, en ce sens que seules les conditions de travail convenues dans le contrat de travail conclu avec l'employeur cédant, tirées des conventions collectives visées par ce contrat, peuvent être opposées à l'employeur cessionnaire.
- 13 Les instances juridictionnelles inférieures ont fait droit aux recours introduits par les travailleurs et la juridiction de renvoi a été saisie d'un recours en « Revision » par Asklepios.
- 14 Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) a) L'article 3 de la directive [2001/23] s'oppose-t-il à une règle de droit national qui prévoit que, en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement, les conditions de travail convenues en vertu du principe d'autonomie de la volonté dans un contrat de travail individuel par le cédant et le travailleur sont transférées sans aucune modification au cessionnaire comme si ce dernier en était lui-même convenu avec le travailleur dans un contrat individuel, lorsque le droit national prévoit, au bénéfice du cessionnaire, des possibilités d'adaptation aussi bien consensuelle qu'unilatérale ?
- b) En cas de réponse affirmative à la première question, [sous a),] de manière générale ou pour un groupe de conditions de travail spécifique convenues dans le contrat de travail individuel entre le cédant et le travailleur :
- découle-t-il de l'application de l'article 3 de la directive 2001/23 qu'il y a lieu d'exclure du transfert au cessionnaire réalisé sans aucune modification certaines conditions du contrat de travail convenues en vertu du principe d'autonomie de la volonté entre le cédant et le travailleur et de les adapter du seul fait du transfert d'entreprise ou d'établissement ?
- c) Si, selon les réponses de la Cour [à la première question, sous a) et b)], il n'y a pas de transfert sans aucune modification au cessionnaire d'une clause de renvoi convenue dans un contrat de travail individuel, sur la base de laquelle certaines règles d'une convention collective sont intégrées de façon dynamique au contrat de travail selon le principe de l'autonomie de la volonté :
- i) cela vaut-il également dans le cas où ni le cédant ni le cessionnaire ne sont parties directement ou indirectement à une convention collective, c'est-à-dire si les règles de la convention collective n'auraient de toute manière pas été appliquées, avant le transfert d'entreprise ou d'établissement, à la relation de travail avec le cédant en l'absence d'une clause de renvoi stipulée dans le contrat de travail en vertu du principe d'autonomie de la volonté ?
- ii) en cas de réponse affirmative à [la première question, sous c), sous i)] :
- cela vaut-il également si le cédant et le cessionnaire sont des entreprises du même groupe ?
- 2) L'article 16 de la [Charte] s'oppose-il à une règle de droit national de mise en œuvre des directives 77/187 ou 2001/23 qui prévoit que, en cas de transfert d'entreprise ou d'établissement, le cessionnaire est également lié par les conditions du contrat de travail convenues, dans un contrat individuel, par le cédant et le travailleur, en vertu du principe d'autonomie de la volonté, avant le transfert d'établissement, comme si le cessionnaire les avait lui-même conclues, lorsque ces conditions intègrent de manière dynamique au contrat de travail des règles spécifiques d'une convention collective non applicable autrement à la relation de travail, dans la mesure où le droit national prévoit des possibilités d'adaptation aussi bien consensuelle qu'unilatérale ? »

Sur les questions préjudicielles

- 15 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 2001/23, lu en combinaison avec l'article 16 de la Charte, doit être interprété en ce sens que, en cas de transfert d'établissement, le maintien des droits et des obligations résultant pour le cédant d'un contrat de travail s'étend à la clause, dont le cédant et le travailleur sont convenus en vertu du principe d'autonomie de la volonté, en vertu de laquelle leur relation de travail est régie non seulement par la convention collective en vigueur à la date du transfert, mais également par des conventions postérieures à ce transfert et qui la complètent, la modifient ou la remplacent, dès lors que le droit national prévoit, au bénéfice du cessionnaire, des possibilités d'adaptation aussi bien consensuelle qu'unilatérale.

- 16 D'emblée, il importe de relever qu'un contrat de travail peut renvoyer, au moyen de clauses contractuelles, à d'autres instruments juridiques, notamment à des conventions collectives de travail. De telles clauses peuvent ainsi opérer un renvoi soit, à l'instar des clauses de renvoi « statiques », aux seuls droits et obligations fixés par le texte de la convention collective en vigueur à la date du transfert d'entreprise, soit, comme les clauses de renvoi « dynamiques » en cause au principal, également aux évolutions conventionnelles futures, lesquelles entraînent une modification de ces droits et obligations.
- 17 À cet égard, la Cour a précisé, dans l'hypothèse d'une clause contractuelle de nature « statique » et dans le contexte de la directive 77/187, qu'il ne ressort nullement des termes de cette dernière que le législateur de l'Union a entendu lier le cessionnaire par d'autres conventions collectives que celle en vigueur au moment du transfert et, par conséquent, imposer de modifier ultérieurement les conditions de travail par l'application d'une nouvelle convention collective de travail conclue après le transfert (voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, point 29).
- 18 En effet, l'objectif visé par la directive 77/187 se limitait à maintenir les droits et les obligations des travailleurs en vigueur au jour du transfert, et non pas à protéger de simples expectatives et, partant, les bénéfices hypothétiques découlant des évolutions futures des conventions collectives (voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, point 29).
- 19 S'il découle de la jurisprudence de la Cour visée au point précédent du présent arrêt que l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas une conception « dynamique » d'une clause « statique », la Cour a également rappelé qu'un contrat se caractérise par le principe d'autonomie de la volonté selon lequel les parties sont libres de s'engager l'une envers l'autre (arrêt du 9 mars 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, point 23).
- 20 Or, il ne ressort nullement des termes de la directive 2001/23, et notamment de son article 3, que le législateur de l'Union a entendu déroger audit principe. Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de lire la directive 2001/23, et notamment son article 3, comme visant à empêcher, en tout état de cause, une clause contractuelle de nature « dynamique » à produire ses effets.
- 21 Par conséquent, si le cédant et les travailleurs sont librement convenus d'une clause contractuelle de nature « dynamique » et si celle-ci est en vigueur à la date du transfert, la directive 2001/23, et notamment son article 3, doit être lue comme prévoyant, en principe, que cette obligation résultant d'un contrat de travail est transférée au cessionnaire.
- 22 Toutefois, la Cour a souligné, dans l'hypothèse d'une clause contractuelle de nature « dynamique », que la directive 2001/23 ne vise pas uniquement à sauvegarder les intérêts des travailleurs, mais entend assurer un juste équilibre entre les intérêts de ces derniers et ceux du cessionnaire. Il en résulte, notamment, que le cessionnaire doit être en mesure de procéder, postérieurement à la date du transfert, aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité (voir, en ce sens, arrêts du 18 juillet 2013, Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, point 25, et du 11 septembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, point 29).
- 23 Plus particulièrement, l'article 3 de la directive 2001/23, lu au regard de la liberté d'entreprise, implique que 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 (voir, en ce sens, arrêt du 18 juillet 2013, Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, point 33).
- 24 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi, et notamment du libellé même des questions préjudicielles, que la législation nationale en cause au principal prévoit, au bénéfice du cessionnaire, des possibilités d'adapter, postérieurement au transfert, de manière consensuelle ou unilatérale, les conditions de travail existant à la date du transfert.

- 25 Ainsi, il doit être considéré que la législation nationale en cause au principal satisfait aux exigences découlant de la jurisprudence évoquée au point 23 du présent arrêt.
- 26 Étant donné que ladite jurisprudence prend en considération l'article 16 de la Charte, il n'y a pas lieu d'examiner davantage la compatibilité de la législation nationale en cause au principal avec celui-ci.
- 27 Certes, Asklepios semble contester l'existence ou l'efficacité des possibilités d'adaptation en question. Toutefois, il suffit de relever, à cet égard, qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur ce point.
- 28 En effet, c'est la juridiction de renvoi qui est seule compétente pour apprécier les faits et interpréter la législation nationale (voir en ce sens, notamment, arrêt du 4 février 2016, Ince, C-336/14, EU:C:2016:72, point 88).
- 29 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que l'article 3 de la directive 2001/23, lu en combinaison avec l'article 16 de la Charte, doit être interprété en ce sens que, en cas de transfert d'établissement, le maintien des droits et des obligations résultant pour le cédant d'un contrat de travail s'étend à la clause, dont le cédant et le travailleur sont convenus en vertu du principe d'autonomie de la volonté, en vertu de laquelle leur relation de travail est régie non seulement par la convention collective en vigueur à la date du transfert, mais également par des conventions postérieures à ce transfert et qui la complètent, la modifient ou la remplacent, dès lors que le droit national prévoit, au bénéfice du cessionnaire, des possibilités d'adaptation aussi bien consensuelle qu'unilatérale.

Sur les dépens

- 30 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 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, lu en combinaison avec l'article 16 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens que, en cas de transfert d'établissement, le maintien des droits et des obligations résultant pour le cédant d'un contrat de travail s'étend à la clause, dont le cédant et le travailleur sont convenus en vertu du principe d'autonomie de la volonté, en vertu de laquelle leur relation de travail est régie non seulement par la convention collective en vigueur à la date du transfert, mais également par des conventions postérieures à ce transfert et qui la complètent, la modifient ou la remplacent, dès lors que le droit national prévoit, au bénéfice du cessionnaire, des possibilités d'adaptation aussi bien consensuelle qu'unilatérale.

Signatures

* Langue de procédure : l'allemand.