

## Affaire T-12/93 R

### Comité central d'entreprise de la société anonyme Vittel et Comité d'établissement de Pierval contre Commission des Communautés européennes

« Concurrence — Procédure de référé — Sursis à exécution —  
Mesures provisoires »

Ordonnance du président du Tribunal du 6 juillet 1993 ..... II - 787

#### Sommaire de l'ordonnance

*Référé — Sursis à exécution — Sursis total ou partiel à l'exécution d'une décision autorisant, sous conditions, une concentration entre entreprises sollicité par les organismes représentatifs des travailleurs — Conditions d'octroi — Préjudice grave et irréparable — Mise en balance de l'ensemble des intérêts en cause — Absence dans le chef des travailleurs d'un risque de préjudice justifiant l'intervention du juge des référés*

*(Traité CEE, art. 185 et 186; règlement de procédure du Tribunal, art. 104, § 2; règlement du Conseil n° 4064/89; directive du Conseil 77/187, art. 3 et 4)*

Dans une situation où le sursis à l'exécution d'une décision de la Commission autorisant, en application du règlement n° 4064/89, une concentration entre entreprises, que demandent les organismes représentatifs des salariés de certaines d'entre elles, reviendrait

à suspendre, pendant toute la durée de la procédure contentieuse, l'autorisation accordée et où l'octroi des mesures provisoires sollicitées à titre subsidiaire reviendrait à prolonger une situation de position dominante susceptible d'entraîner des consé-

quences irréversibles sur la concurrence dans le secteur concerné, il incombe au juge des référés de mettre en balance l'ensemble des intérêts en cause. A ce titre, il lui faut prendre en considération non seulement l'intérêt des requérants, d'une part, et celui qu'a la Commission à rétablir une concurrence effective, d'autre part, mais également les intérêts de tiers, notamment les entreprises concernées, de façon à éviter tout à la fois la création d'une situation irréversible et la survenance d'un préjudice grave et irréparable dans le chef d'une des parties au litige ou d'un tiers, ou encore de l'intérêt public.

Dans une telle situation, l'octroi des mesures sollicitées ne saurait se justifier que s'il apparaissait qu'en leur absence les salariés que représentent les requérants seraient exposés à une situation susceptible de mettre en péril leur avenir.

En l'espèce, la décision en cause ne saurait en principe avoir de conséquences sur les droits des salariés des entreprises concernées ni causer directement à ces salariés un préjudice dont le risque de survenance justifierait l'intervention du juge des référés.

En effet, s'agissant du préjudice que les salariés de l'entreprise cédante subiraient du fait que la cession constituerait une atteinte à leur droit au maintien du patrimoine de l'entreprise, les requérants, qui se limitent à invoquer le caractère minime de la contrepartie financière de la cession, n'ont pas établi en quoi la diminution du patrimoine de cette entreprise serait, à première vue, de nature à entraîner un risque de préjudice

grave et irréparable pour le maintien de l'emploi au sein de l'entreprise. De toute manière, s'agissant de la contrepartie financière, il est constant que le prix de la cession ne découle pas de la décision de la Commission, mais n'est que le résultat des négociations menées entre les entreprises concernées.

S'agissant du préjudice qui résulterait, pour les salariés de l'entreprise cédée, du fait qu'ils ne seront plus en mesure de bénéficier des avantages sociaux qui leur sont reconnus, soit par leur contrat individuel, soit par l'accord collectif en vigueur au sein de l'entreprise cédante, il y a lieu d'observer, en premier lieu, que, en vertu des articles 3 et 4 de la directive 77/187, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail sont transférés au cessionnaire. En second lieu, il y a lieu de souligner que, selon le droit du travail national applicable, toute convention ou tout accord collectif de travail à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues dans la convention ou l'accord. Il en résulte que, à supposer même que le préjudice allégué présente un caractère suffisamment certain, un tel préjudice ne saurait, toutefois, résulter directement de la décision de la Commission. En effet, pas plus que la décision n'impose la mise en cause, par les nouveaux employeurs, de l'accord collectif applicable aux salariés de l'entreprise cédée, l'éventuelle suspension de la cession n'assurerait une quelconque protection contre la possibilité de dénonciation de l'accord collectif en vigueur.