

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)
6 novembre 2003 *

Dans l'affaire C-4/01,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par l'Employment Tribunal, Croydon (Royaume-Uni) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Serene Martin,

Rohit Daby,

Brian Willis

et

South Bank University,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 3 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 transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JO L 61, p. 26),

* Langue de procédure: l'anglais.

LA COUR (sixième chambre)

composée de M. J.-P. Puissochet (rapporteur), président de chambre, MM. R. Schintgen et C. Gulmann, M^{me} F. Macken et M. J. N. Cunha Rodrigues, juges,

avocat général: M. S. Alber,
greffier: M^{me} L. Hewlett, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

- pour M^{me} Martin, MM. Daby et Willis, par M^{me} M. Tether, barrister, mandatée par M. P. Blundy, solicitor,

- pour la South Bank University, par M. T. Linden, barrister, mandaté par Taylor Joynson Garrett, solicitors,

- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. J. E. Collins, en qualité d'agent, assisté de M^{me} S. Moore, barrister,

- pour la Commission des Communautés européennes, par M. J. Sack et M^{me} N. Yerrell, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de M^{me} Martin, MM. Dabby et Willis, de la South Bank University ainsi que de la Commission à l'audience du 15 mai 2003,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 17 juin 2003,

rend le présent

Arrêt

- 1 Par ordonnance du 5 janvier 2001, parvenue à la Cour le 8 janvier suivant, l'Employment Tribunal, Croydon, a posé, en application de l'article 234 CE, neuf questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 3 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 transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JO L 61, p. 26, ci-après la «directive»).
- 2 Ces questions ont été posées dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Martin ainsi que MM. Daby et Willis (ci-après «M^{me} Martin e.a.») à leur dernier employeur, la South Bank University (ci-après la «SBU»), concernant les conditions dans lesquelles ils peuvent prendre leur retraite anticipée. M^{me} Martin e.a. revendiquent

le bénéfice des conditions de retraite anticipée appliquées par leur employeur précédent, qui relevait du National Health Service (administration nationale de la santé, ci-après le «NHS»), dans la mesure où leur entité de travail a été transférée du NHS à la SBU.

La directive

- 3 La directive concerne, aux termes de son article 1^{er}, paragraphe 1, les «transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à un autre chef d'entreprise, résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion».
- 4 Son article 3 est libellé comme suit:

«1. Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant est, également après la date du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1 et à côté du cessionnaire, responsable des obligations résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail.

2. Après le transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, 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.

3. Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des États membres.

Les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, en ce qui concerne leurs droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de vieillesse y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires visés au premier alinéa.»

5 Dans l'arrêt du 4 juin 2002, Beckmann (C-164/00, Rec. p. I-4893), interprétant l'article 3 de la directive, la Cour a jugé:

«29 Compte tenu de l'objectif général de protection des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises que poursuit la directive en prévoyant, à son article 3, paragraphes 1 et 2, le transfert au cessionnaire des droits et obligations qui résultaient pour le cédant du contrat de travail, de la relation de travail ou de conventions collectives, l'exception à cette règle prévue au paragraphe 3 du même article doit être interprétée de manière stricte.

30 Cette exception ne peut donc s'appliquer qu'à l'égard des seules prestations qui y sont limitativement énumérées et celles-ci doivent être comprises dans une acception étroite.

31 Dans ce contexte ne doivent être qualifiées de prestations de vieillesse que les prestations versées à partir du moment où le travailleur arrive au terme normal de sa carrière tel que prévu par l'économie générale du régime de retraite en cause et non des prestations versées dans [d'autres conditions] même si elles sont calculées par référence aux modalités de calcul des prestations de retraite normale.

32 [...] des prestations de retraite anticipée, ainsi que des prestations visant à améliorer les conditions d'une telle retraite, versées en cas de licenciement à des travailleurs ayant atteint un certain âge, telles que celles en cause dans l'affaire au principal, ne constituent [donc] pas des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels visées à l'article 3, paragraphe 3, de la directive.»

6 La Cour a ajouté:

«40[...] l'article 3 de la directive doit être interprété en ce sens que des obligations applicables en cas de licenciement d'un travailleur, résultant d'un contrat de travail, d'une relation de travail ou d'une convention collective liant le cédant à l'égard de ce travailleur, sont transférées au cessionnaire dans les conditions et les limites définies par ledit article, indépendamment du fait que ces obligations trouvent leur origine dans des actes de l'autorité publique ou sont mises en œuvre par de tels actes et indépendamment des modalités pratiques retenues pour cette mise en œuvre.»

Le droit interne

Les Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

- 7 La directive a été transposée en droit interne par les Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [réglementation de 1981 relative au transfert d'entreprises (protection de l'emploi), ci-après les «TUPE»]. Les passages pertinents des TUPE qui transposent l'article 3 de la directive sont énoncés au point 6 de l'arrêt Beckmann, précité, auquel il est renvoyé.

Les conditions d'emploi du General Whitley Council pour les employés du NHS

- 8 Le système des Whitley Councils est un système de détermination des conditions d'emploi dans le secteur public par la voie de négociations paritaires entre les employeurs et les employés.
- 9 L'article 45 des General Whitley Council Conditions of Service (ci-après les «conditions d'emploi du GWC») reprend les dispositions d'accords prévoyant des indemnités forfaitaires pour les employés des différentes structures du NHS lorsqu'ils sont licenciés pour cause de sureffectifs, ou lorsqu'ils prennent volontairement une retraite anticipée à l'occasion d'une réorganisation pour contribuer à éviter une situation de sureffectifs. Ces indemnités sont alors versées par l'employeur.

- 10 L'article 46 des conditions d'emploi du GWC reprend pour sa part les dispositions de la collective agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (convention collective sur le paiement anticipé de prestations de retraite et d'indemnités) qui a été conclue entre les différents employeurs du NHS et les syndicats agréés. Pour les travailleurs ayant entre 50 ans et l'âge de la retraite et ayant été affiliés 5 ans au moins au «NHS Superannuation Scheme» (régime de retraite du NHS), ledit article prévoit une retraite anticipée avec paiement immédiat de la pension et des indemnités compensatoires dans trois cas, à savoir le licenciement pour cause de sureffectifs, la retraite anticipée volontaire en cas de réorganisation et la retraite anticipée dans l'intérêt de l'efficacité du service. Une majoration du nombre d'annuités prises en compte est en outre prévue en faveur de ces travailleurs. Il semble ressortir du dossier que la retraite anticipée dans l'intérêt de l'efficacité du service est normalement liée à la situation personnelle de l'intéressé et peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur.
- 11 Les dispositions d'application pertinentes de l'article 46 des conditions d'emploi du GWC pour l'affaire au principal résultent des NHS Pension Scheme Regulations 1995 (réglementation de 1995 relative au régime de retraite du NHS) et des NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (réglementation de 1981 relative aux indemnités compensatoires pour retraite anticipée du NHS). Elles prévoient:
- le paiement d'une pension de retraite anticipée («early retirement pension»), basée sur les années de service effectives et payée à partir de la date du licenciement pour motifs économiques jusqu'à l'âge normal de la retraite;
 - le versement anticipé d'une prime forfaitaire de retraite («lump sum on retirement») normalement versée lors du départ à la retraite, dont le montant est équivalent à trois fois le montant annuel de la pension de retraite anticipée;

- une compensation sous forme d'allocations annuelles («annual allowance»), visant à majorer la pension de retraite anticipée, et

 - une indemnité forfaitaire («lump sum compensation»), égale à trois fois l'allocation annuelle.
- 12 Ces diverses prestations sont payées par le ministre compétent, à partir du régime de retraite du NHS pour les deux premières. Toutefois, leur coût doit être remboursé audit ministre par l'administration du NHS.
- 13 Lorsque ces prestations atteignent un certain niveau, les indemnités forfaitaires visées à l'article 45 des conditions d'emploi du GWC sont réduites ou supprimées.

Les différences entre la retraite anticipée des employés du NHS prévue par les conditions d'emploi du GWC et celle existant dans l'enseignement supérieur

- 14 Les prestations de retraite anticipée dans l'enseignement supérieur ne sont pas prévues par une convention collective, mais par la réglementation adoptée par le Secretary of State for Education and Employment (ministre de l'Éducation et de l'Emploi) en vertu de la Superannuation Act 1972 qui dispose que certaines prestations peuvent être versées lorsqu'un enseignant âgé de 50 ans ou plus prend une retraite anticipée s'il est mis fin à son emploi pour cause de sureffectifs ou dans l'intérêt du service. À l'époque où le litige au principal est né, la réglementation pertinente résidait dans les Teachers Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 [réglementation de 1988 sur les pensions des enseignants (consolidation)] et les Teachers (Compensation for Redundancy and Premature

Retirement) Regulations 1989 (réglementation de 1989 sur les indemnités de licenciement pour cause de sureffectifs et de retraite anticipée des enseignants).

- 15 Lorsqu'un enseignant prend une retraite anticipée dans les conditions prévues par cette réglementation, il bénéficie d'une pension de retraite anticipée basée sur le nombre effectif d'années d'affiliation au régime de retraite et d'une prime forfaitaire de retraite anticipée. Discrétionnairement, l'université, en qualité d'employeur, peut en outre verser une allocation annuelle et une indemnité forfaitaire, calculées en créditant l'enseignant d'années additionnelles d'emploi fictives. Il appartient entièrement à l'université de décider s'il convient ou non de payer de telles prestations et, dans l'affirmative, d'en fixer le montant, sous réserve de plafonds prévus dans la réglementation. L'université en supporte les coûts.

- 16 Les deux différences entre le régime de retraite anticipée applicable aux employés du NHS et celui applicable aux enseignants de l'enseignement supérieur sont donc les suivantes. Alors que les employeurs du NHS sont obligés de payer, en sus de la pension de retraite anticipée et de la prime forfaitaire, l'allocation annuelle et l'indemnité forfaitaire lorsqu'un employé prend une retraite anticipée, les employeurs de l'enseignement supérieur ont un pouvoir discrétionnaire de payer ou non de telles prestations supplémentaires. De plus, alors que les employeurs du NHS sont obligés de créditer l'employé d'un nombre prescrit d'années additionnelles d'emploi pour le calcul de ces prestations, les employeurs de l'enseignement supérieur ont un pouvoir discrétionnaire pour déterminer combien d'années d'emploi doivent être portées au crédit de l'intéressé.

- 17 Jusqu'en 1997, le coût de la pension de retraite anticipée et de la prime forfaitaire de retraite anticipée des enseignants était entièrement supporté par leur régime de retraite, le Teachers Superannuation Scheme. À partir de cette date, les universités ont également dû contribuer au financement de ces prestations. La pension versée par le Teachers Superannuation Scheme a fait l'objet d'une réduction actuarielle et l'employeur a été appelé à verser des indemnités compensatoires permettant de maintenir le niveau des prestations versées aux intéressés.

Les faits du litige au principal et les questions préjudicielles

- 18 Jusqu'au 1^{er} novembre 1994, M^{me} Martin e.a. étaient employés en qualité d'enseignants en soins infirmiers au Redwood College of Health Studies (ci-après le «Redwood College»), qui relevait du NHS. Leur contrat de travail stipulait: «Votre emploi est régi par les conditions du General and Nurses and Midwives Whitley Council».
- 19 À la suite du rattachement de l'enseignement infirmier au ministère de l'Éducation et de l'Emploi, le Redwood College a été intégré à la SBU.
- 20 Peu avant cette opération, la SBU a indiqué aux employés du Redwood College qu'un nouveau contrat de travail leur serait proposé. Rien n'obligeait ces derniers à accepter les conditions d'emploi de la SBU. Cette dernière a cependant précisé que, en tout état de cause, les employés ne pourraient plus relever du régime de retraite du NHS et qu'ils avaient trois possibilités: la première était de quitter le régime de retraite du NHS en l'état et de s'affilier à un nouveau régime de retraite ; la deuxième était de transférer les droits à pension du régime du NHS à l'un des régimes de retraite de la SBU et la troisième était de quitter le régime de retraite du NHS en l'état et de ne s'affilier à aucun autre régime.
- 21 À cette même époque, dans une lettre adressée au syndicat des demandeurs, la SBU a déclaré:

«En cas de retraite pour invalidité permanente, tant le Teacher's Scheme [régime des enseignants] que le Local Government Scheme [régime des collectivités locales] accordent aux intéressés la majoration maximale à laquelle ils ont droit. Cette majoration n'est pas discrétionnaire mais obligatoire.

En cas de retraite anticipée pour toute autre raison, la majoration est discrétionnaire.

Toutefois, comme cela a été affirmé, pour le cas où un employé transférant ses droits de Redwood aurait un droit contractuel, légalement exécutoire, à une telle disposition, sur tous ces points, redisons-le, l'Université honorera ses obligations légales.»

- 22 M^{me} Martin e.a. n'ont pas accepté les conditions d'emploi qui leur ont été proposées par la SBU et sont donc restés employés aux conditions stipulées dans leur contrat de travail lors de leur transfert. Ils se sont cependant tous affiliés au Teacher's Superannuation Scheme. Ils ont également demandé le transfert de leurs droits à pension du NHS à ce régime. Toutefois, seuls MM. Daby et Willis ont pu effectivement transférer ces droits, M^{me} Martin n'ayant pu le faire, car elle avait plus de 60 ans à la date du transfert du Redwood College.
- 23 À plusieurs reprises, la SBU a offert une retraite anticipée à ses employés âgés de plus de 50 ans dans le but d'adapter au mieux son personnel à ses besoins.
- 24 En octobre 1996, le ministère de l'Éducation et de l'Emploi ayant annoncé le changement des conditions de financement de la retraite anticipée évoqué au point 16 du présent arrêt, la SBU a informé tout le personnel universitaire âgé de plus de 50 ans qu'elle ne pourrait probablement plus offrir de retraite anticipée après le 31 mars 1997. En janvier 1997, la SBU s'est à nouveau adressée à ce personnel en offrant une dernière possibilité de retraite anticipée avant que le nouveau système de financement n'entre en vigueur.

25 M^{me} Martin et M. Daby ont alors accepté cette offre, qu'ils avaient auparavant refusée. L'Employment Tribunal estime qu'ils ont pris leur retraite anticipée dans l'intérêt de l'efficacité du service au sens de l'article 46 des conditions d'emploi du GWC. M. Willis est resté employé par la SBU. C'est dans ce contexte qu'est né le litige au principal, dans le cadre duquel M^{me} Martin e.a. réclament que leur soit reconnu le droit aux conditions de retraite anticipée du NHS au lieu des conditions appliquées par la SBU.

26 Pour résoudre ce litige, l'Employment Tribunal a jugé nécessaire de poser les questions préjudicielles suivantes:

- «1) Les droits contingents liés au licenciement ou à la retraite anticipée prise en accord avec l'employeur relèvent-ils de la définition des 'droits et obligations' au sens de l'article 3, paragraphe 1, de la directive?

- 2) Le droit du travailleur au paiement de prestations de retraite anticipée et d'une indemnité forfaitaire de licenciement pour cause de sureffectifs, dans l'intérêt du service ou en cas de réorganisation, constitue-t-il un droit à une prestation de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au sens de l'article 3, paragraphe 3, de la directive?

- 3) Si et dans la mesure où la réponse à la deuxième question est négative, existe-t-il une obligation du cédant résultant du contrat de travail, de la relation de travail ou de la convention collective au sens de l'article 3, paragraphe 1, et/ou de l'article 3, paragraphe 2, obligation qui est transférée en raison du transfert de l'entreprise et qui contraint le cessionnaire à verser ces prestations au travailleur en cas de licenciement?

- 4) Si les réponses aux deuxième et troisième questions sont, respectivement, négative et affirmative, le travailleur peut-il, néanmoins, accepter de renoncer à son droit au paiement anticipé d'une pension et d'une prime forfaitaire de retraite et/ou à la rente annuelle et à l'indemnité forfaitaire, lorsque le régime de pension du cessionnaire ne lui donne pas droit aux mêmes prestations ni aux mêmes conditions ou ne lui donne droit à aucune prestation, et qu'il
- i) s'affilie au régime de retraite du cessionnaire, auquel il cotise et/ou auquel l'employeur cessionnaire verse des cotisations pour son compte;
 - ii) s'affilie au régime de retraite du cessionnaire, auquel il cotise et auquel l'employeur cessionnaire verse des cotisations pour son compte, et demande et obtient le transfert des droits qu'il a acquis du régime de pension du cédant au régime de pension du cessionnaire?
- 5) Dans l'affirmative, selon quels critères la juridiction nationale décide-t-elle si, dans ces conditions, le travailleur a donné son accord?
- 6) L'article 3, paragraphes 1 et/ou 2, de la directive doit-il être interprété en ce sens qu'il interdit au cessionnaire d'offrir aux travailleurs transférés la possibilité de prendre leur retraite anticipée sur la base de prestations moins avantageuses que celles auxquelles ils ont droit en application de la directive?
- 7) La réponse à la question précédente est-elle différente si le cessionnaire déclare, lors de son offre aux travailleurs transférés de prendre leur retraite anticipée à des conditions moins avantageuses que celles auxquelles ils ont droit en application de la directive, qu'il n'y aura à l'avenir plus de prestations de retraite anticipée?

- 8) Lorsque les parties se sont mises d'accord pour que le travailleur prenne sa retraite anticipée aux conditions offertes par l'employeur, quels critères la juridiction nationale doit-elle appliquer pour déterminer si le transfert de l'entreprise est la raison de cet accord conformément au principe énoncé par la Cour dans l'arrêt [du 10 février 1988, Tellerup, dit «Daddy's Dance Hall» (324/86, Rec. p. 739)]?
- 9) Si l'article 3 de la directive a pour effet d'empêcher le cessionnaire d'offrir aux travailleurs transférés la possibilité de prendre leur retraite anticipée sur la base de prestations moins avantageuses que celles auxquelles ils auraient eu droit en application de la directive, quelles sont les conséquences pour les travailleurs qui acceptent la retraite anticipée sur la base qui leur est offerte par leur employeur?»

Sur la première question

- 27 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande en substance si des droits contingents liés au licenciement ou à l'octroi d'une retraite anticipée prise en accord avec l'employeur relèvent de la notion de «droits et obligations» figurant à l'article 3, paragraphe 1, de la directive.
- 28 M^{me} Martin e.a., ainsi que le gouvernement du Royaume-Uni, soutiennent que le fait que des droits d'un travailleur soient liés à la survenance d'un événement contingent, éventuellement non survenu au moment du transfert d'entreprise, ne saurait exclure ces droits du champ d'application de l'article 3, paragraphe 1, de la directive. Sans contester cette appréciation, la SBU souligne que l'absence d'obligation pour l'employeur d'accorder une retraite anticipée a une influence sur l'appréciation de cas comme ceux de M^{me} Martin e.a.

- 29 Il résulte clairement du libellé de l'article 3 de la directive que, sauf en ce qui concerne les exceptions mentionnées au paragraphe 3 de cet article, tous les droits et obligations qui résultent pour le cédant du contrat de travail ou de la relation de travail établis avec un travailleur entrent dans le champ d'application du paragraphe 1 de cet article et sont donc transférés au cessionnaire, indépendamment de la question de savoir si leur mise en œuvre est ou non liée à la survenance d'un événement particulier, le cas échéant dépendant de la volonté de l'employeur. Ainsi, si, à la suite du transfert, le cessionnaire dispose, comme l'avait le cédant, du pouvoir d'adopter ou non certaines décisions concernant le travailleur, par exemple en matière de licenciement ou d'octroi d'une retraite anticipée, dès lors qu'il adopte une telle décision, il reste, comme l'était le cédant, lié par les droits et obligations prévus comme conséquences d'une telle décision par le contrat de travail ou la relation de travail établis avec le cédant tant que les conditions pertinentes de ceux-ci n'ont pas été légalement modifiées.
- 30 Il convient donc de répondre à la première question que des droits liés au licenciement ou à l'octroi d'une retraite anticipée prise en accord avec l'employeur figurent parmi les «droits et obligations» visés à l'article 3, paragraphe 1, de la directive.

Sur les deuxième et troisième questions

- 31 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande si des prestations de retraite anticipée et des prestations visant à améliorer les conditions d'une telle retraite comme celles revendiquées dans l'affaire au principal constituent des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels exclues du champ d'application de l'article 3, paragraphe 1, de la directive en vertu du paragraphe 3 de cet article.

- 32 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi cherche en substance à savoir, dans la mesure où des prestations comme les prestations en cause au principal ne seraient pas couvertes par l'exception prévue à l'article 3, paragraphe 3, de la directive, si des obligations liées à une retraite anticipée accordée dans un contexte tel que celui de l'affaire au principal, résultant d'un contrat de travail, d'une relation de travail ou d'une convention collective liant le cédant à l'égard de ce travailleur, sont transférées au cessionnaire dans les conditions et limites de l'article 3 de la directive même si ces obligations trouvent leur origine dans des actes de l'autorité publique ou sont mises en œuvre par de tels actes selon des modalités pratiques comme celles retenues pour les prestations revendiquées dans l'affaire au principal.
- 33 Ces questions sont analogues à celles qui ont été posées à la Cour dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Beckmann, précité, s'agissant des mêmes prestations que celles revendiquées par M^{me} Martin e.a., mais réclamées dans le contexte d'un licenciement pour cause de sureffectifs et non dans le cadre de retraites anticipées convenues entre l'employeur et le travailleur.
- 34 Compte tenu des motifs de l'arrêt Beckmann rappelés au point 5 du présent arrêt, il n'y a aucune raison de traiter différemment de telles prestations selon qu'elles sont demandées dans le contexte d'un licenciement pour cause de sureffectifs ou bien dans le cadre d'une retraite anticipée convenue entre l'employeur et le travailleur qui ne correspond pas à un départ du travailleur au terme normal de sa carrière professionnelle tel que prévu par l'économie générale du régime de retraite auquel il est affilié.
- 35 Il convient donc de répondre aux deuxième et troisième questions que des prestations de retraite anticipée, ainsi que des prestations visant à améliorer les conditions d'une telle retraite, versées en cas de retraite anticipée intervenant d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur à des travailleurs ayant atteint un certain âge, telles que celles en cause au principal, ne constituent pas des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels visées à

l'article 3, paragraphe 3, de la directive et que l'article 3 de la directive doit être interprété en ce sens que des obligations liées à l'octroi d'une telle retraite anticipée, résultant d'un contrat de travail, d'une relation de travail ou d'une convention collective liant le cédant à l'égard des travailleurs concernés, sont transférées au cessionnaire dans les conditions et les limites définies par cet article, indépendamment du fait que ces obligations trouvent leur origine dans des actes de l'autorité publique ou sont mises en œuvre par de tels actes et indépendamment des modalités pratiques retenues pour cette mise en œuvre.

Sur la quatrième question

- 36 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande en substance si un travailleur peut accepter de renoncer à des droits tels que ceux prévus à l'article 46 des conditions d'emploi du GWC, alors que les conditions de retraite anticipée proposées par le cessionnaire ne prévoient pas les mêmes prestations et que ce travailleur s'est affilié au régime de retraite du cessionnaire depuis le transfert d'entreprise. Cette question est posée à la fois dans l'hypothèse où ce travailleur a obtenu le transfert de ses droits à pension acquis au titre du régime de retraite du cédant et dans l'hypothèse inverse.
- 37 M^{me} Martin e.a., le gouvernement du Royaume-Uni et la Commission soutiennent que l'affiliation des travailleurs concernés au régime de retraite de l'enseignement a été une conséquence directe du transfert du Redwood College du NHS à la SBU, car ces travailleurs ne pouvaient plus rester affiliés au régime de retraite du NHS. De même, le fait que la SBU a proposé des conditions de retraite anticipée moins avantageuses que celles découlant de l'article 46 des conditions d'emploi du GWC et que les intéressés ont pu les accepter ne serait que la conséquence de ce transfert d'entreprise. Par conséquent, l'éventuel accord des intéressés à des conditions moins favorables que celles auxquelles ils auraient pu prétendre en l'absence du transfert ne serait pas valable.

- 38 La SBU soutient au contraire que le transfert du Redwood College sous sa responsabilité n'est en aucun cas la cause d'une éventuelle acceptation ultérieure par des employés de cette entité d'une retraite anticipée à des conditions moins favorables que celles que pouvait leur offrir le NHS lorsqu'il en avait la possibilité. N'étant pas liée au transfert d'entreprise, une telle acceptation ne saurait par conséquent être contraire aux dispositions de l'article 3 de la directive.
- 39 Ainsi que la Cour l'a déjà souligné, la directive vise à assurer aux travailleurs concernés par un transfert d'entreprise le maintien de leurs droits résultant du contrat ou de la relation de travail. Cette protection étant d'ordre public et, partant, soustraite à la disposition des parties au contrat de travail, les règles de la directive doivent être considérées comme impératives en ce sens qu'il n'est pas permis d'y déroger dans un sens défavorable aux travailleurs (arrêt *Daddy's Dance Hall*, précité, point 14).
- 40 Il s'ensuit que les travailleurs concernés n'ont pas la faculté de renoncer aux droits à eux conférés par la directive et qu'une diminution de ces droits n'est pas admise, même avec leur consentement (arrêt *Daddy's Dance Hall*, précité, point 15).
- 41 Toutefois, la directive ne vise qu'à une harmonisation partielle de la matière en question, en étendant, pour l'essentiel, la protection garantie aux travailleurs de façon autonome par le droit des différents États membres également à l'hypothèse d'un transfert de l'entreprise. Elle ne tend pas à instaurer un niveau de protection uniforme pour l'ensemble de la Communauté en fonction de critères communs. Le bénéfice de la directive ne peut donc être invoqué que pour assurer que le travailleur intéressé est protégé dans ses relations avec le cessionnaire de la même manière qu'il l'était dans ses relations avec le cédant, en vertu des règles du droit de l'État membre concerné (arrêt *Daddy's Dance Hall*, précité, point 16).

- 42 Par conséquent, dans la mesure où le droit national permet, en dehors de l'hypothèse d'un transfert d'entreprise, de modifier la relation de travail dans un sens défavorable aux travailleurs, une telle modification n'est pas exclue en raison du seul fait que l'entreprise a entre-temps fait l'objet d'un transfert et que, par conséquent, l'accord a été convenu avec le nouveau chef d'entreprise. En effet, le cessionnaire étant subrogé au cédant en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la directive, en ce qui concerne les droits et obligations découlant de la relation de travail, celle-ci peut être modifiée à l'égard du cessionnaire dans les mêmes limites qu'elle aurait pu l'être à l'égard du cédant, étant entendu que, dans aucune hypothèse, le transfert d'entreprise ne saurait constituer en lui-même le motif de cette modification (arrêt *Daddy's Dance Hall*, précité, point 17).
- 43 Pour ces raisons, un travailleur ne peut pas renoncer aux droits que lui confèrent les dispositions impératives de la directive. Celle-ci ne s'oppose cependant pas à une modification de la relation de travail convenue avec le nouveau chef d'entreprise dans la mesure où le droit national applicable admet une telle modification en dehors de l'hypothèse d'un transfert d'entreprise (arrêt *Daddy's Dance Hall*, précité, point 18).
- 44 À cet égard, dans un contexte tel que celui de l'affaire au principal, la modification de la relation de travail est néanmoins liée au transfert. En effet, il apparaît au vu du dossier que la SBU a voulu purement et simplement aligner les conditions de retraite anticipée offertes aux employés du Redwood College sur celles appliquées jusqu'alors à ses autres employés et, dans de telles circonstances, une modification de la relation de travail doit être considérée comme liée au transfert. L'existence d'une situation de ce type dans l'affaire au principal paraît confirmée par la circonstance que, immédiatement après le transfert, la SBU a proposé aux employés du Redwood College un contrat de travail à ses conditions, que M^{me} Martin e.a. ont d'ailleurs refusé. Il y a toutefois lieu de préciser que le simple fait que M^{me} Martin e.a. se sont affiliés au régime de retraite de l'enseignement supérieur n'entre pas en ligne de compte dans l'analyse: cet élément concerne en effet leurs droits à la retraite proprement dite, qui font précisément l'objet des dispositions dérogatoires de l'article 3, paragraphe 3, de la directive, et non les conditions d'une retraite anticipée.

- 45 Dès lors que le transfert d'entreprise est bien le motif de la modification défavorable des conditions de retraite anticipée offertes aux employés de cette entité, le consentement éventuel donné par certains de ces employés à une telle modification n'est donc en principe pas valable.
- 46 Avant de trancher une telle affaire, il y a lieu néanmoins pour le juge du fond de vérifier l'impact d'une circonstance particulière. En effet, ainsi qu'il est rappelé aux points 8 et suivants du présent arrêt, l'article 46 des conditions d'emploi du GWC découle d'une convention collective. Or, l'article 3, paragraphe 2, de la directive n'oblige le cessionnaire à maintenir les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant que 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 nouvelle convention collective, voire, si l'État membre concerné en a disposé ainsi, pour une période plus courte, sous réserve qu'elle ne soit pas inférieure à un an.
- 47 Par conséquent, dans l'affaire au principal, si, au moment où des employés du Redwood College acceptent une retraite anticipée à d'autres conditions que celles prévues par l'article 46 des conditions d'emploi du GWC, la convention collective dont cette disposition est issue a, en vertu du droit national, légalement perdu ses effets juridiques à leur égard, ils perdent le droit au bénéfice de ladite disposition.
- 48 Il convient donc de répondre à la quatrième question que l'article 3 de la directive s'oppose à ce que le cessionnaire propose aux travailleurs d'une entité transférée des conditions moins favorables que celles que leur appliquait le cédant en matière de retraite anticipée, et que ces travailleurs acceptent lesdites conditions, lorsque ces dernières sont purement et simplement alignées sur les conditions applicables aux autres employés du cessionnaire au moment du transfert, sauf si les conditions plus favorables appliquées antérieurement par le cédant résultaient d'une convention collective qui n'est légalement plus applicable aux travailleurs de l'entité transférée, compte tenu des conditions précisées au paragraphe 2 dudit article 3.

Sur les cinquième à huitième questions

- 49 Compte tenu de la réponse apportée à la quatrième question, il n'est pas nécessaire de répondre aux cinquième à huitième questions.

Sur la neuvième question

- 50 Par sa neuvième question, la juridiction de renvoi demande, dans une situation où l'article 3 de la directive interdit au cessionnaire d'offrir aux travailleurs de l'entité transférée une retraite anticipée moins avantageuse que celle dont ils pouvaient bénéficier dans le cadre de leur relation de travail avec le cédant, quelles sont les conséquences pour ceux de ces travailleurs qui ont néanmoins accepté une telle retraite anticipée moins avantageuse.
- 51 Comme il résulte du point 39 du présent arrêt, dans une telle situation, une règle d'ordre public a été violée. Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, il y aurait lieu de considérer que cette règle a été violée à l'initiative de l'employeur, puisque c'est lui qui a proposé les conditions de la retraite anticipée et qu'il pouvait toujours refuser d'octroyer celle-ci, et que, de leur côté, les travailleurs souhaitant prendre une retraite anticipée n'avaient d'autre choix que d'accepter ses conditions.
- 52 Dès lors, il appartiendrait au cessionnaire de réparer les conséquences de son comportement en accordant à ses anciens employés les compensations nécessaires pour aboutir aux conditions de retraite anticipée auxquelles ils avaient droit.

- 53 Cette réponse ne saurait être remise en cause par le fait que l'employeur aurait pu ne pas accorder du tout de retraite anticipée aux travailleurs concernés. Il appartient en effet aux employeurs d'apprécier, au moment où ils prennent la décision d'accorder ou non une retraite anticipée, tant leur intérêt économique que la portée de leurs obligations légales ou conventionnelles. Une fois la décision d'accorder une retraite anticipée prise, celle-ci doit alors s'exécuter dans les conditions juridiquement requises.
- 54 Il convient donc de répondre à la neuvième question que, lorsqu'en violation des obligations d'ordre public imposées par l'article 3 de la directive, le cessionnaire a offert à des travailleurs de l'entité transférée une retraite anticipée moins avantageuse que celle dont ils pouvaient bénéficier dans le cadre de leur relation de travail avec le cédant et que ceux-ci ont accepté une telle retraite anticipée, il appartient au cessionnaire de leur accorder les compensations nécessaires pour aboutir aux conditions de retraite anticipée applicables dans le cadre de ladite relation avec le cédant.

Sur les dépens

- 55 Les frais exposés par le gouvernement du Royaume-Uni et par la Commission, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. 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.

Par ces motifs,

LA COUR (sixième chambre)

statuant sur la question à elle soumise par l'Employment Tribunal, Croydon (Royaume-Uni), par ordonnance du 5 janvier 2001, dit pour droit:

- 1) Des droits liés au licenciement ou à l'octroi d'une retraite anticipée prise en accord avec l'employeur figurent parmi les «droits et obligations» visés à l'article 3, paragraphe 1, 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 transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

- 2) Des prestations de retraite anticipée, ainsi que des prestations visant à améliorer les conditions d'une telle retraite, versées en cas de retraite anticipée intervenant d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur à des travailleurs ayant atteint un certain âge, telles que celles en cause au principal, ne constituent pas des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou inter-professionnels visées à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 77/187.

L'article 3 de ladite directive doit être interprété en ce sens que des obligations liées à l'octroi d'une telle retraite anticipée, résultant d'un contrat de travail, d'une relation de travail ou d'une convention collective liant le cédant à l'égard des travailleurs concernés, sont transférées au cessionnaire dans les conditions et les limites définies par cet article, indépendamment du fait que

ces obligations trouvent leur origine dans des actes de l'autorité publique ou sont mises en œuvre par de tels actes et indépendamment des modalités pratiques retenues pour cette mise en œuvre.

- 3) L'article 3 de la directive 77/187 s'oppose à ce que le cessionnaire propose aux travailleurs d'une entité transférée des conditions moins favorables que celles que leur appliquait le cédant en matière de retraite anticipée, et que ces travailleurs acceptent lesdites conditions, lorsque ces dernières sont purement et simplement alignées sur les conditions applicables aux autres employés du cessionnaire au moment du transfert, sauf si les conditions plus favorables appliquées antérieurement par le cédant résultaient d'une convention collective qui n'est légalement plus applicable aux travailleurs de l'entité transférée, compte tenu des conditions précisées au paragraphe 2 dudit article 3.

- 4) Lorsqu'en violation des obligations d'ordre public imposées par l'article 3 de la directive 77/187, le cessionnaire a offert à des travailleurs de l'entité transférée une retraite anticipée moins avantageuse que celle dont ils pouvaient bénéficier dans le cadre de leur relation de travail avec le cédant et que ceux-ci ont accepté une telle retraite anticipée, il appartient au cessionnaire de leur accorder les compensations nécessaires pour aboutir aux conditions de retraite anticipée applicables dans le cadre de ladite relation avec le cédant.

Puissochet

Schintgen

Gulmann

Macken

Cunha Rodrigues

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 6 novembre 2003.

Le greffier

Le président

R. Grass

V. Skouris

I - 12910