

WERHOF

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

9 mars 2006^{*}

Dans l'affaire C-499/04,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Allemagne), par décision du 8 octobre 2004, parvenue à la Cour le 2 décembre 2004, dans la procédure

Hans Werhof

contre

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. A. Rosas, président de chambre, MM. J. Malenovský (rapporteur), J.-P. Puissochet, S. von Bahr et U. Löhmus, juges,

* Langue de procédure: l'allemand.

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M^{me} C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 12 octobre 2005,

considérant les observations présentées:

- pour Hans Werhof, par M. R. Buschmann, Assessor,
- pour Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, par M^e A. Löffler, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement allemand, par M^{me} C. Schulze-Bahr, en qualité d'agent,
- pour la Commission des Communautés européennes, par MM. G. Rozet et F. Hoffmeister, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 15 novembre 2005,

rend le présent

Arrêt

¹ La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de 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 (JO L 61, p. 26, ci-après la «directive»).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Werhof (ci-après le «demandeur») à Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (ci-après la «défenderesse»), au sujet de l'application d'une convention collective.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

- 3 L'article 3 de la directive dispose:

«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.

[...]

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.»

- 4 Ces dispositions ont été reprises, en substance, à la suite de la modification opérée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998, modifiant la directive 77/187 (JO L 201, p. 88), dont le délai de transposition expirait le 17 juillet 2001.

La réglementation nationale

- 5 L'article 3 de la directive a été transposé en droit allemand par l'article 613a, paragraphe 1, du code civil allemand (Bürgerliches Gesetzbuch, ci-après le «BGB»), dont les première et deuxième phrases sont libellées comme suit:

«S'il y a transfert, par un acte juridique, d'un établissement ou d'une partie d'établissement à un autre propriétaire, celui-ci reprend les droits et obligations découlant des relations de travail existant au moment du transfert. Si ces droits et obligations sont régis par les normes juridiques d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, ces droits et obligations feront partie de la relation de travail entre le nouveau propriétaire et le salarié et ils ne devront pas subir de modification au détriment du salarié avant l'écoulement d'un an après la date du transfert.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 6 Le demandeur a été embauché à partir du 1^{er} avril 1985 par la société DUEWAG AG. Selon le contrat de travail, la relation de travail devait être régie par les dispositions de la convention collective générale et par l'accord salarial en vigueur pour l'industrie sidérurgique, métallurgique et électrique de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

- 7 Cette convention a été conclue entre l'union de l'industrie métallurgique et électronique de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie (ci-après l'«AGV») et le syndicat industriel du métal (ci-après l'«IG Metall»). Au moment de l'embauche, la société DUEWAG AG était membre de l'AGV.

- 8 Le 1^{er} avril 1999, cette société est devenue, après transformation, la société Siemens DUEWAG GmbH. Le 1^{er} octobre 1999, celle-ci a cédé à la défenderesse une partie de son établissement, dans laquelle le demandeur travaillait. La défenderesse n'est membre d'aucune association d'employeurs concluant des conventions collectives.

- 9 Par accord d'entreprise conclu le 2 août 2001, la défenderesse a convenu avec le comité d'entreprise une grille pour le classement des salariés en se fondant sur les dispositions de la convention collective susmentionnée. Le 13 août 2001, la défenderesse a conclu un autre accord d'entreprise prévoyant un versement unique de salaire.

- 10 Par lettre du même jour, le demandeur a fait savoir qu'en contrepartie de ce versement unique, il renonçait définitivement, à l'égard de la défenderesse, à tous les droits individuels auxquels il pourrait éventuellement prétendre en matière d'augmentation de salaire en vertu d'une convention collective applicable à la

période antérieure à l'entrée en vigueur de cet accord. Le 29 août 2001, la défenderesse a conclu, avec le demandeur, un accord complémentaire au contrat de travail en vertu duquel le demandeur devait percevoir le salaire de base de la catégorie salariale 8 et une prime de rendement.

- 11 Le 23 mai 2002, l'IG Metall et l'AGV ont conclu une nouvelle convention collective pour l'industrie métallurgique et électronique de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie, prévoyant une augmentation de salaire de 2,6 % et une prime additionnelle à compter du 1^{er} juin 2003.

- 12 Le demandeur a engagé une instance devant l'Arbeitsgericht Wuppertal pour obtenir que la défenderesse soit condamnée à lui verser, à compter du 1^{er} juin 2003, la différence entre son salaire de base et le montant prévu par la convention collective du 23 mai 2002, ainsi que la prime additionnelle prévue par cette convention. Cette demande a été rejetée par jugement du 7 janvier 2004.

- 13 Le demandeur a interjeté appel devant le Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Cette juridiction estime que, selon une jurisprudence constante de la Bundesarbeitsgericht (cour fédérale du travail), l'article 613a, paragraphe 1, du BGB ne peut servir de fondement aux prétentions du demandeur. Ayant cependant des doutes quant à la conformité de cette jurisprudence avec l'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/50, le Landesarbeitsgericht Düsseldorf a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Est-il compatible avec l'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/50 [...] modifiant la directive 77/187 [...], que le cessionnaire — qui n'est pas soumis à une convention collective — soit lié par un accord conclu entre le cédant — qui est soumis à une convention collective — et le salarié, en vertu duquel il convient d'appliquer les dispositions en vigueur des conventions collectives qui

lient le cédant, de manière à ce que soient applicables les dispositions de la convention collective en vigueur au moment du transfert d'établissement, mais non pas celles des conventions collectives qui entrent en vigueur ultérieurement?

2) En cas de réponse négative:

Est-il compatible avec l'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/50 que le cessionnaire — qui n'est pas soumis à une convention collective — ne soit lié par les dispositions des conventions collectives entrées en vigueur après la date du transfert d'établissement que pendant la durée de la validité de ces dispositions pour le cédant?»

Sur les questions préjudicielles

Observation préliminaire

14 À titre préliminaire, il y a lieu de constater que la juridiction de renvoi pose des questions relatives à l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de la directive, telle que modifiée par la directive 98/50.

15 Or, le litige au principal porte sur les conséquences juridiques d'un transfert d'une partie d'établissement survenu le 1^{er} octobre 1999, soit à une date à laquelle le délai de transposition de la directive 98/50 n'était pas encore expiré (voir, notamment, arrêt du 11 novembre 2004, Delahaye, C-425/02, Rec. p. I-10823, point 28).

- 16 Il n'est donc pas nécessaire, dans le cadre des questions posées, de s'interroger sur l'interprétation de la directive telle que modifiée par la directive 98/50.

Sur la première question

- 17 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande en substance si, dans le cas d'un transfert d'entreprise et en présence d'un contrat de travail renvoyant à une convention collective à laquelle le cédant est partie mais non le cessionnaire, l'article 3, paragraphe 1, de la directive doit être interprété en ce sens que le cessionnaire n'est pas lié par des conventions collectives postérieures à celle qui était en vigueur au moment dudit transfert.

Observations soumises à la Cour

- 18 Le demandeur fait valoir qu'il découle de la jurisprudence de la Cour que, lorsqu'un contrat de travail individuel comprend une clause se référant aux conventions collectives conclues dans une branche déterminée, cette clause a nécessairement un caractère «dynamique», et renvoie, selon l'article 3, paragraphe 1, de la directive, aux conventions collectives conclues après la date du transfert d'entreprise (voir, notamment, arrêts du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero, C-343/98, Rec. p. I-6659, point 53, et du 6 novembre 2003, Martin e.a., C-4/01, Rec. p. I-12859, points 29, 48 et 54). Par ailleurs, une telle interprétation de la directive découlerait du sens et de l'objectif de celle-ci, à savoir la protection des salariés en cas de changement de propriétaire de l'entreprise et, notamment, la garantie du maintien de leurs droits.

- 19 La défenderesse et le gouvernement allemand estiment, en revanche, que seule la convention collective en vigueur au moment du transfert est applicable. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si les conventions collectives entrées en vigueur après la date du transfert étaient applicables aux employeurs n'ayant pas participé aux négociations, cela constituerait une entrave à la liberté contractuelle de l'employeur, équivalente à une expropriation. De plus, il serait important de prendre en considération le principe de la liberté d'association qui comprend le droit, pour un employeur, de ne pas faire partie d'une association ou d'un syndicat professionnel. Enfin, il se déduirait de l'objectif de la directive et du libellé de son article 3, paragraphe 1, que seuls les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire.
- 20 La Commission des Communautés européennes soutient que l'article 3, paragraphe 2, de la directive, qui vise le maintien des droits du travailleur acquis collectivement et qui impose à l'employeur de préserver la relation de travail régie par une convention collective, contient deux prescriptions applicables en l'espèce.
- 21 D'une part, conformément à la «clause d'équivalence» rendant les conventions collectives conclues par le cédant applicables au contrat de travail, l'obligation du cessionnaire de continuer à verser au demandeur le salaire que le cédant avait convenu à titre individuel, ainsi que les primes additionnelles alors prévues par la convention collective, ne perdure que «jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration» de cette convention. La Commission estime que la nouvelle convention collective conclue le 23 mai 2002, avec effet au 1^{er} juin 2003, a remplacé la convention collective qui liait le cessionnaire en vertu du transfert, de sorte que celui-ci n'était plus lié par cette convention à compter du 1^{er} juin 2003.
- 22 D'autre part, la faculté de limiter la période du maintien des conditions de travail prévue par la directive en vertu de son article 3, paragraphe 2, deuxième alinéa, ayant été transposée en droit allemand par l'article 613a, paragraphe 1, deuxième phrase, du BGB, la défenderesse était également en droit de se dégager de son obligation de respecter la convention collective avant l'expiration de cette dernière, à l'issue d'une période d'un an à compter du transfert.

Réponse de la Cour

- 23 Il y a lieu de rappeler tout d'abord, de manière générale, qu'un contrat se caractérise par le principe d'autonomie de la volonté selon lequel, notamment, les parties sont libres de s'engager l'une envers l'autre. En vertu de ce principe, et dans une situation comme celle de l'affaire au principal où la défenderesse n'est membre d'aucune association d'employeurs et n'est liée par aucune convention collective, les droits et les obligations qui résultent d'une telle convention ne s'appliquent donc pas, en principe, à son égard. Dans le cas contraire, et ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 52 de ses conclusions, il s'agirait d'une violation du principe selon lequel les contrats ne peuvent imposer d'obligation à des tiers.
- 24 Toutefois, dans le contexte d'un transfert d'entreprise et des conséquences qu'il emporte sur les relations de travail, une application inconditionnelle du principe susvisé pourrait entraîner une détérioration des droits que le salarié tient de son contrat de travail et de la convention collective à laquelle était partie l'employeur cédant, mais non l'employeur cessionnaire de l'entreprise. C'est pourquoi le législateur communautaire a entendu assurer aux travailleurs, lors du transfert de l'entreprise, une protection particulière visant à prévenir cette détérioration qui pourrait résulter de l'application dudit principe.
- 25 En outre, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la directive tend à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant (voir, notamment, arrêts du 10 février 1988, *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Rec. p. 739, point 9; du 25 juillet 1991, *d'Urso e.a.*, C-362/89, Rec. p. I-4105, point 9, et du 12 novembre 1998, *Europièces*, C-399/96, Rec. p. I-6965, point 37).
- 26 Il est également de jurisprudence constante que 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 (voir arrêt, Martin e.a., précité, point 39). Il s'ensuit que les contrats et les relations de travail existants à la date du transfert d'une entreprise entre le cédant et les travailleurs affectés à l'entreprise transférée sont transmis de plein droit du cédant au cessionnaire du seul fait du transfert de l'entreprise (voir, en ce sens, arrêts d'Urso e.a., précité, point 20, et du 14 novembre 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Rec. p. I-5927, point 18).

27 En l'occurrence, le contrat de travail dont était titulaire le requérant au principal se réfère, pour ce qui concerne les salaires, à une convention collective. Cette clause du contrat de travail est visée à l'article 3, paragraphe 1, de la directive. Ainsi, en vertu de ladite directive, les droits et les obligations nés d'une convention collective à laquelle renvoie le contrat de travail sont transférés, de plein droit, au nouveau propriétaire, même si, comme dans l'affaire au principal, celui-ci n'est partie à aucune convention collective. Dès lors, les droits et obligations nés d'une convention collective continuent à lier le nouveau propriétaire après le transfert d'établissement.

28 Pour l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de la directive, une clause de renvoi à une convention collective ne saurait avoir une portée plus large que la convention à laquelle elle renvoie. Par conséquent, il convient de tenir compte de l'article 3, paragraphe 2, de la directive, qui apporte des limitations au principe de l'applicabilité de la convention collective à laquelle se réfère le contrat de travail.

29 D'une part, les conditions de travail régies par cette convention collective ne sont maintenues que jusqu'à la date de sa résiliation ou de son expiration, ou jusqu'à l'entrée en vigueur ou l'application d'une autre convention collective. Ainsi, 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 et, par conséquent, imposer de modifier ultérieurement les conditions de travail par l'application d'une nouvelle convention collective conclue après le transfert. Une telle appréciation est, en outre, conforme à l'objectif de ladite directive, qui se limite à maintenir les droits et les obligations des travailleurs en

vigueur au jour du transfert. En revanche, la directive n'a pas entendu protéger de simples expectatives et, partant, les bénéfices hypothétiques découlant des évolutions futures des conventions collectives.

- 30 D'autre part, les États membres peuvent limiter la période de maintien des conditions de travail résultant de la convention collective, sous réserve que cette période ne soit pas inférieure à un an. Cette dernière limitation est, d'une certaine manière, subsidiaire car susceptible de s'appliquer si aucune des situations susvisées, à savoir la résiliation ou l'expiration de la convention collective existante, l'entrée en vigueur ou encore l'application d'une nouvelle convention collective, ne survient dans le délai d'une année après le transfert.
- 31 En outre, si, conformément à l'objectif de la directive, il y a lieu de protéger les intérêts des travailleurs concernés par le transfert, il ne saurait cependant être fait abstraction de ceux du cessionnaire, qui doit être en mesure de procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité.
- 32 À cet égard, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, pour interpréter les dispositions de la directive, il y a lieu de prendre en compte le principe de l'unité de l'ordre juridique communautaire qui exige que le droit dérivé de la Communauté soit interprété conformément aux principes généraux du droit communautaire (voir, en ce sens, arrêt du 1^{er} avril 2004, *Borgmann*, C-1/02, Rec. p. I-3219, point 30).
- 33 Il y a lieu de rappeler que la liberté d'association, qui comprend également le droit de ne pas faire partie d'un syndicat (voir, en ce sens, Cour eur. D. H., arrêts *Sigurjónsson c. Islande* du 30 juin 1993, série A n° 264, § 35, et *Gustafsson c. Suède* du 25 avril 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, p. 637, § 45), est 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, et fait partie des

droits fondamentaux qui, selon la jurisprudence constante de la Cour, sont protégés dans l'ordre juridique communautaire (arrêt du 15 décembre 1995, *Bosman*, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 79), comme le rappelle l'article 6, paragraphe 2, UE (voir, arrêt du 6 mars 2001, *Connolly/Commission*, C-274/99 P, Rec. p. I-1611).

- 34 S'il était procédé à l'interprétation «dynamique», soutenue par le demandeur, de la clause contractuelle de référence mentionnée au point 18 du présent arrêt, cela impliquerait que les conventions collectives futures sont applicables au cessionnaire qui n'est pas partie à la convention collective, et que son droit fondamental de ne pas s'associer pourrait être remis en cause.
- 35 Au contraire, l'interprétation «statique» de ladite clause, soutenue par la défenderesse au principal et le gouvernement allemand, permet d'éviter que le cessionnaire de l'établissement, qui n'est pas partie à la convention collective, soit lié par les évolutions futures de celle-ci. Son droit à ne pas s'associer est ainsi pleinement garanti.
- 36 Dans ces conditions, le demandeur ne peut soutenir qu'une clause figurant dans un contrat de travail individuel et renvoyant aux conventions collectives conclues dans une branche déterminée a nécessairement un caractère «dynamique» et renvoie, par application de l'article 3, paragraphe 1, de la directive, aux conventions collectives conclues après la date du transfert d'entreprise.
- 37 Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de répondre à la première question que l'article 3, paragraphe 1, de la directive, 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'établissement.

Sur la seconde question

- 38 Eu égard à la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde.

Sur les dépens

- 39 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, 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 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'établissement.

Signatures