ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

11 septembre 2014 ([\*](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d6cb68d169d8f54555a0f5ec87216f97a4.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuObhn0?text=&docid=157523&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=507874" \l "Footnote*))

«Renvoi préjudiciel – Directive 2001/23/CE – Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprises, d’établissements ou de parties d’entreprises ou d’établissements – Obligation pour le cessionnaire de maintenir les conditions de travail convenues par une convention collective jusqu’à l’entrée en vigueur d’une autre convention collective – Notion de ‘convention collective’ – Législation nationale prévoyant qu’une convention collective résiliée continue à produire des effets jusqu’à l’entrée en vigueur d’une autre convention»

Dans l’affaire C‑328/13,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par l’Oberster Gerichtshof (Autriche), par décision du 28 mai 2013, parvenue à la Cour le 17 juin 2013, dans la procédure

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

contre

**Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen,**

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. L. Bay Larsen, président de chambre, MM. M. Safjan, J. Malenovský, Mmes A. Prechal (rapporteur) et K. Jürimäe, juges,

avocat général: M. P. Cruz Villalón,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

–        pour l’Österreichischer Gewerkschaftsbund, par Me R. Gerlach, Rechtsanwalt,

–        pour le Wirtschaftskammer Österreich **–** Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen, par Me K. Körber-Risak, Rechtsanwältin,

–        pour le gouvernement allemand, par M. T. Henze et Mme K. Petersen, en qualité d’agents,

–        pour le gouvernement hellénique, par Mmes E.-M. Mamouna et M. Tassopoulou, en qualité d’agents,

–        pour la Commission européenne, par MM. J. Enegren et F. Schatz, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 3 juin 2014,

rend le présent

**Arrêt**

1        La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 3, paragraphe 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 l’Österreichischer Gewerkschaftsbund (confédération autrichienne des syndicats, ci-après le «Gewerkschaftsbund») au Wirtschaftskammer Österreich **–** Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (chambre de commerce autrichienne **–** fédération sectorielle des entreprises de transport par autobus, par avion et par bateau, ci-après le «Wirtschaftskammer») au sujet du maintien, lors d’un transfert d’établissement, des effets d’une convention collective résiliée.

**Le cadre juridique**

*Le droit de l’Union*

3        L’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 prévoit:

«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 autrichien*

4        Aux termes de l’article 8 de la loi réglementant les rapports de travail et l’organisation sociale des entreprises (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), telle qu’applicable aux faits en cause au principal (ci-après l’«ArbVG»):

«Relèvent de la convention collective, dans le cadre de son champ d’application territorial, matériel et personnel, à moins que celle-ci n’en dispose autrement:

1.      les employeurs et les travailleurs qui étaient membres des parties à ladite convention lorsque celle-ci a été conclue ou qui le sont devenus ultérieurement;

2.      les employeurs qui se voient transférer l’établissement ou une partie de l’établissement d’un employeur désigné au point 1;

[...]»

5        L’article 13 de l’ArbVG dispose:

«Les effets juridiques de la convention collective sur les relations de travail qui en relevaient directement avant qu’elle ne prenne fin sont maintenus tant que lesdites relations de travail ne sont pas soumises à une nouvelle convention collective ou qu’un nouvel accord individuel n’est pas conclu avec les travailleurs concernés.»

6        L’article 4 de la loi portant adaptation des règles régissant le contrat de travail (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. 459/1993), telle qu’applicable aux faits en cause au principal, prévoit, à son paragraphe 1:

«Après transfert d’entreprise, 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. Dans l’année qui suit le transfert, les conditions de travail ne peuvent être ni supprimées ni limitées au détriment du travailleur par voie de contrat de travail individuel.»

7        La juridiction de renvoi précise que, en droit autrichien, la convention collective ne devient pas, en principe, une composante du contrat de travail, mais a sur ce contrat le même effet qu’une loi.

**Le litige au principal et les questions préjudicielles**

8        Ainsi qu’il ressort de la décision de renvoi, le Wirtschaftskammer est habilité à représenter, aux fins de la signature de conventions collectives, les entreprises qui en sont membres. Dans ce contexte, le Gewerkschaftsbund et le Wirtschaftskammer ont conclu, pour une entreprise appartenant à un groupe d’entreprises et relevant du secteur de l’aviation (ci-après la «société mère»), une convention collective applicable à l’ensemble des compagnies aériennes de ce groupe, à la condition que leur activité ne soit pas limitée au transport régional (ci-après la «convention collective de la société mère»).

9        Le Gewerkschaftsbund et le Wirtschaftskammer ont également conclu une convention collective spécifique pour une filiale dudit groupe (ci-après la «convention collective de la filiale»).

10      Le 30 avril 2012, dans le but de remédier à des pertes d’exploitation, la société mère a décidé de transférer, avec effet au 1er juillet 2012, son activité aérienne à ladite filiale, par voie de transfert d’établissement, afin que les travailleurs affectés à cette activité soient soumis aux conditions prévues par la convention collective de la filiale, lesquelles sont moins favorables que celles prévues par la convention collective de la société mère. Dans ce contexte, le Wirtschaftskammer a résilié cette dernière convention avec effet au 30 juin 2012, le Gewerkschaftsbund résiliant ensuite la convention collective de la filiale avec effet à la même date. À la suite de ces résiliations, le nouvel employeur des travailleurs concernés par le transfert d’établissement, à savoir la filiale, a appliqué des règles internes adoptées de manière unilatérale, lesquelles auraient entraîné une détérioration conséquente des conditions de travail et une réduction significative de la rémunération des travailleurs concernés par le transfert d’établissement.

11      Devant la juridiction de renvoi, le Gewerkschaftsbund soutient que, dès lors que cette filiale n’était plus soumise à aucune convention collective en vigueur, la convention collective de la société mère, qui a été résiliée, devait continuer à s’appliquer à l’ensemble des travailleurs qui ont été transférés, en application de la règle du maintien des effets prévue à l’article 13 de l’ArbVG.

12      En revanche, selon le Wirtschaftskammer, une convention collective qui a déjà été résiliée ou a expiré à la date du transfert d’entreprise ne s’impose pas impérativement au cessionnaire. En effet, seule la convention collective elle-même pourrait continuer à s’appliquer dans le cadre d’un transfert d’établissement au cessionnaire.

13      La juridiction de renvoi expose que la solution du litige dont elle est saisie dépend de la réponse à la question de savoir si la règle du maintien des effets des conventions collectives en cas de résiliation de celles-ci, prévue à l’article 13 de l’ArbVG, qui vise à pallier l’absence d’une convention collective et à ôter tout intérêt au fait de provoquer une situation sans une telle convention, constitue une convention collective au sens de l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23. Elle ajoute que l’existence, alléguée par le Gewerkschaftsbund, d’un comportement abusif de la part de la société mère ne peut être appréciée que si, préalablement, les conséquences juridiques du transfert d’établissement ou des résiliations des conventions collectives ont été précisées.

14      Dans ces conditions, l’Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1)      Les termes figurant à l’article 3, paragraphe 3, de la directive [2001/23], selon lesquels les ‘conditions de travail’ convenues par une convention collective et applicables chez le cédant sont maintenues ‘dans la même mesure’ ‘jusqu’à la date de la résiliation ou de l’expiration de la convention collective’, doivent-ils être interprétés en ce sens qu’en relèvent également les conditions de travail qui ont été fixées par voie de convention collective et qui, en vertu du droit national, continuent, malgré la résiliation de ladite convention, de produire leurs effets sans limitation de délai, tant qu’une autre convention collective n’est pas applicable ou que les travailleurs concernés n’ont pas conclu de nouveaux accords individuels?

2)      L’article 3, paragraphe 3, de la directive [2001/23] doit-il être interprété en ce sens que, par ‘application d’une autre convention collective’ du cessionnaire, il convient également d’entendre le maintien des effets de la convention collective du cessionnaire, au sens qui vient d’être exposé, qui a elle-même été résiliée?»

**Sur les questions préjudicielles**

*Sur la recevabilité*

15      Le Wirtschaftskammer excipe de l’irrecevabilité des questions préjudicielles. En premier lieu, ces questions ne soulèveraient aucune question concernant l’interprétation ou la validité du droit de l’Union, mais porteraient exclusivement sur des questions juridiques nationales ou des questions d’application du droit de l’Union.

16      En second lieu, les questions préjudicielles ne seraient pas pertinentes pour statuer sur le litige en raison d’une situation de fait hypothétique, dès lors que la question préalable touchant à l’existence ou non d’un transfert d’établissement n’a toujours pas été clarifiée et que la preuve des pertes de rémunération prétendument subies par les travailleurs concernés en raison du transfert d’établissement n’a pas été rapportée à l’issue d’une procédure contradictoire, au cours de laquelle le Wirtschaftskammer aurait été auditionné par la juridiction de renvoi.

17      À cet égard, il convient de rappeler qu’une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale ne saurait être déclarée irrecevable que s’il apparaît de manière manifeste que l’interprétation sollicitée du droit de l’Union n’a aucun rapport avec la réalité ou l’objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, notamment, arrêt Belvedere Costruzioni, C‑500/10, EU:C:2012:186, point 16 et jurisprudence citée).

18      S’agissant du premier argument invoqué par le Wirtschaftskammer, il suffit de constater que, ainsi qu’il ressort de leur libellé même, les questions préjudicielles portent sur l’interprétation du droit de l’Union et, plus particulièrement, de l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23.

19      Pour ce qui concerne le second argument invoqué par le Wirtschaftskammer, il y a lieu de constater que la circonstance que des questions factuelles n’ont jusqu’à présent pas fait l’objet d’une procédure contradictoire d’administration de preuve relève des particularités de la procédure devant la juridiction de renvoi. Or, la Cour a déjà jugé que, en tant que telles, ces particularités ne sont pas de nature à rendre irrecevable une question préjudicielle posée dans le cadre de cette procédure (voir, en ce sens, arrêt Österreichischer Gewerkschaftsbund, C‑195/98, EU:C:2000:655, point 29).

20      Partant, les questions préjudicielles sont recevables.

*Sur le fond*

 Sur la première question

21      Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que constituent des «conditions de travail convenues par une convention collective», au sens de cette disposition, les conditions de travail fixées par voie d’une convention collective, qui continuent, en vertu du droit d’un État membre, malgré la résiliation de ladite convention, de produire leurs effets sur les relations de travail qui en relevaient directement avant que celle-ci ne prenne fin, tant que lesdites relations de travail ne sont pas soumises à une nouvelle convention collective ou qu’un nouvel accord individuel n’est pas conclu avec les travailleurs concernés.

22      À cet égard, il y a lieu de rappeler que la directive 2001/23 ne vise qu’à une harmonisation partielle de la matière qu’elle régit, 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 d’entreprise. Elle ne tend pas à instaurer un niveau de protection uniforme pour l’ensemble de l’Union en fonction de critères communs (voir, notamment, arrêts Collino et Chiappero, C‑343/98, EU:C:2000:441, point 37, ainsi que Juuri, C‑396/07, EU:C:2008:656, point 23).

23      En outre, l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 a pour objet de maintenir en application non pas une convention collective en tant que telle, mais les «conditions de travail» qui ont été convenues par une telle convention.

24      Ainsi, comme l’a relevé M. l’avocat général au point 41 de ses conclusions, l’article 3, paragraphe 3, de ladite directive exige le maintien des conditions de travail convenues par une convention collective, sans que l’origine spécifique de leur application soit déterminante.

25      Il s’ensuit que des conditions de travail convenues par une convention collective relèvent, en principe, de l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, indépendamment de la technique utilisée pour rendre ces conditions de travail applicables aux intéressés. À cet égard, il suffit que de telles conditions aient été convenues par une convention collective et lient effectivement le cédant et les travailleurs transférés.

26      Dès lors, des conditions de travail fixées par voie d’une convention collective ne sauraient être considérées comme étant exclues du champ d’application de cette disposition au seul motif qu’elles s’appliquent aux intéressés en vertu d’une règle du maintien des effets d’une convention collective, telle que celle en cause au principal.

27      Cette interprétation est confirmée, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, par l’objectif poursuivi par la directive 2001/23, qui consiste à empêcher que les travailleurs soumis à un transfert soient placés dans une position moins favorable du seul fait de ce transfert (voir, en ce sens, arrêt Scattolon, C‑108/10, EU:C:2011:542, point 75 et jurisprudence citée).

28      En effet, ainsi que l’a relevé M. l’avocat général au point 53 de ses conclusions, la règle du maintien des effets d’une convention collective, telle que celle en cause au principal, a pour but, dans l’intérêt des travailleurs, d’éviter une rupture soudaine du cadre normatif conventionnel régissant la relation de travail. Or, si les conditions de travail soumises à cette règle étaient exclues du champ d’application de l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, le transfert produirait, à lui seul, l’effet que ladite règle a pour but d’éviter.

29      En outre, la même interprétation est conforme à l’objectif de la directive 2001/23, qui est celui d’assurer un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs, d’une part, et ceux du cessionnaire, d’autre part, et dont il résulte, notamment, 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 Alemo-Herron e.a., C‑426/11, EU:C:2013:521, point 25).

30      En effet, la règle du maintien des effets d’une convention collective, telle que celle en cause au principal, a des effets limités, dès lors que seuls sont maintenus les effets juridiques d’une convention collective sur les relations de travail qui s’y trouvaient soumises directement avant qu’elle ne soit résiliée et tant que lesdites relations de travail ne sont pas soumises à une nouvelle convention collective ou qu’un nouvel accord individuel n’est pas conclu avec les travailleurs concernés. Dans ces conditions, il n’apparaît pas qu’une telle règle fasse obstacle à la possibilité pour le cessionnaire de procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité.

31      Compte tenu de ce qui précède, il convient de répondre à la première question que l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que constituent des «conditions de travail convenues par une convention collective», au sens de cette disposition, les conditions de travail fixées par voie d’une convention collective, qui continuent, en vertu du droit d’un État membre, malgré la résiliation de ladite convention, de produire leurs effets sur les relations de travail qui en relevaient directement avant que celle-ci ne prenne fin, tant que lesdites relations de travail ne sont pas soumises à une nouvelle convention collective ou qu’un nouvel accord individuel n’est pas conclu avec les travailleurs concernés.

 Sur la seconde question

32      Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l’article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que la convention collective du cessionnaire, qui a elle-même été résiliée et dont les effets sont maintenus par une règle du maintien des effets, telle que celle en cause au principal, est susceptible de relever de la notion d’«application d’une autre convention collective», au sens de cette disposition.

33      Toutefois, s’agissant des conditions de travail convenues par la convention collective du cessionnaire, visées par la juridiction de renvoi dans sa seconde question, il ne ressort pas du dossier soumis à la Cour que ces conditions ont vocation à s’appliquer aux travailleurs transférés en vertu de la règle du maintien des effets de cette convention collective.

34      Dès lors, il n’y a pas lieu de répondre à la seconde question.

**Sur les dépens**

35      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 (quatrième chambre) dit pour droit:

**L’article 3, paragraphe 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, doit être interprété en ce sens que constituent des «conditions de travail convenues par une convention collective», au sens de cette disposition, les conditions de travail fixées par voie d’une convention collective, qui continuent, en vertu du droit d’un État membre, malgré la résiliation de ladite convention, de produire leurs effets sur les relations de travail qui en relevaient directement avant que celle-ci ne prenne fin, tant que lesdites relations de travail ne sont pas soumises à une nouvelle convention collective ou qu’un nouvel accord individuel n’est pas conclu avec les travailleurs concernés.**

Signatures