



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :  ECLI:EU:C:2017:276

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

6 avril 2017 (1)

« Renvoi préjudiciel - Politique sociale – Directive 2001/23/CE – Article 3 –

Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises – Conventions collectives applicables au cessionnaire et au cédant – Délais de préavis supplémentaire accordé aux travailleurs licenciés – Prise en compte de l'ancienneté acquise auprès du cédant »

Dans l'affaire C-336/15,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Arbetsdomstolen (Cour du travail, Suède), par décision du 1<sup>er</sup> juillet 2015, parvenue à la Cour le 6 juillet 2015, dans la procédure

**Unionen**

contre

**Almega Tjänsteförbunden,**

**ISS Facility Services AB,**

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. A. Borg Barthet, faisant fonction de président de la dixième chambre, MM. E. Levits (rapporteur) et F. Biltgen, juges,

avocat général : M. E. Tanchev,

greffier : M<sup>me</sup> C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 17 novembre 2016,

considérant les observations présentées :

- pour Unionen, par M<sup>mes</sup> U. Dalén, S. Forssman et M. Wulkan, ainsi que par M. D. Hellman,
- pour Almega Tjänsteförbunden et ISS Facility Services AB, par MM. J. Stenmo et J. Hettne,
- pour le gouvernement français, par MM. G. de Bergues, D. Colas et R. Coesme, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. Kellerbauer et K. Simonsson, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 1<sup>er</sup> février 2017,

rend le présent

## **Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation 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).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Unionen, un syndicat, à Almega Tjänsteförbunden, une organisation patronale (ci-après « Almega »), et à ISS Facility Services AB, une société de droit suédois (ci-après « ISS »), au sujet de l'absence de prise en compte, à la suite de transferts d'entreprises, de l'ancienneté de service que quatre travailleurs avaient acquise auprès de cédants.

### **Le cadre juridique**

#### ***Le droit de l'Union***

- 3 L'article 1<sup>er</sup>, 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. »

4 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 suédois***

5 Selon l'article 6 b de la lagen (1982:80) om anställningsskydd [loi (1982:80) sur la protection de l'emploi], lors du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement d'un employeur à un autre, les droits et obligations qui résultent des contrats de travail et des conditions de travail en vigueur à la date du transfert sont transférés au nouvel employeur.

6 L'article 28 de la lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [loi (1976:580) sur la participation des salariés aux décisions négociées], transpose l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 en droit suédois comme suit :

« Lors du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement d'un employeur lié par une convention collective à un autre employeur en vertu d'un transfert tel que visé à l'article 6 b de la loi (1982:80), les parties pertinentes de ladite convention s'appliquent au nouvel employeur, à moins que le nouvel employeur soit déjà lié par une autre convention collective applicable aux travailleurs transférés.

?...?

Lorsque les contrats de travail et les conditions de travail des travailleurs sont transférés à un nouvel employeur conformément à l'article 6 b de la loi (1982:80), celui-ci est tenu d'appliquer pendant un délai d'un an à compter du transfert les conditions de travail prévues par la convention collective applicable à l'ancien employeur. Lesdites conditions doivent être appliquées de la même manière que devait les appliquer l'ancien employeur. Ces dispositions ne sont plus applicables dès lors que la convention collective est arrivée à échéance ou qu'une nouvelle convention collective a commencé à être applicable aux travailleurs transférés. »

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

- 7 Les travailleurs BSA, JAH, JH et BL sont membres d'Unionen. BSA a été employé par Apoteket AB. JAH, JH ainsi que BL l'ont été par AstraZeneca AB avant qu'ISS ne devienne leur employeur à la suite de transferts d'entreprises.
- 8 Le 27 juillet 2011, ISS a licencié BSA, pour motif économique, à l'échéance d'un délai de préavis de six mois. Lors de son licenciement, BSA était âgée de plus de 55 ans. Son ancienneté acquise au sein d'Apoteket et d'ISS était de plus de dix ans.
- 9 Le 31 octobre 2011, ISS a licencié, également pour motif économique et moyennant un préavis de six mois, prolongé ensuite de cinq mois supplémentaires, les trois autres travailleurs, JAH, JH et BL. Eux aussi avaient, à la date de leur licenciement, atteint l'âge de 55 ans et justifiaient, chacun, d'une ancienneté acquise dans leur emploi au sein d'AstraZeneca puis d'ISS, supérieure à dix ans.
- 10 Lors des transferts des emplois des quatre travailleurs vers ISS, les cédants, en l'occurrence Apoteket et AstraZeneca, étaient liés par des conventions collectives. Selon ces conventions, lorsqu'un employé faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique a, à la date de son licenciement, entre 55 et 64 ans inclus et acquis une ancienneté ininterrompue de 10 ans, la durée du délai de préavis en cas de licenciement est prolongée de six mois.
- 11 ISS était, elle aussi, liée par une convention collective, en l'occurrence celle conclue entre l'organisation patronale Almega et le syndicat Unionen. En vertu de cette convention l'employé faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique bénéficiait d'un délai de préavis identique à celui prévu, dans les mêmes conditions, par les conventions collectives s'appliquant aux cédants.
- 12 Lors de leur licenciement, ISS n'a pas accordé aux travailleurs BSA, JAH, JH et BL de délai de préavis prolongé de six mois. En effet, selon ISS, les travailleurs concernés ne disposaient pas d'une ancienneté ininterrompue de dix ans auprès du cessionnaire et, partant, ne remplissaient pas les conditions d'octroi d'une prolongation de ce délai.
- 13 Unionen considère que cette approche enfreint le droit de ses membres. En effet, ISS aurait dû tenir compte de l'ancienneté que les travailleurs BSA, JAH, JH et BL avaient chacun acquise auprès des cédants.
- 14 Saisie d'un recours dudit syndicat, concluant à ce qu'ISS soit condamnée à réparer le préjudice subi par les travailleurs qu'elle avait licenciés sans prolonger leur délai de préavis, la juridiction de renvoi constate que l'affaire au principal soulève des questions d'interprétation du droit de l'Union qui laissent place au doute. À cet égard, cette juridiction relève notamment que cette affaire se distingue, selon elle, de celles ayant déjà donné lieu à une jurisprudence de la Cour qui concernait des travailleurs dont les droits ont été affectés immédiatement après le transfert de leur

emploi, et non pas, plus d'un an après le transfert, à la suite de l'expiration d'une période de protection transitoire.

15 Dans ces conditions, l'Arbetsdomstolen (Cour du travail, Suède) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Est-il compatible avec la directive 2001/23 que, plus d'un an après un transfert d'établissement et dans le cadre de l'application d'une clause de la convention collective en vigueur auprès du cessionnaire ayant pour effet qu'une certaine ancienneté ininterrompue auprès d'un seul et même employeur est requise pour pouvoir bénéficier de la prolongation du délai de préavis en cas de licenciement, ledit cessionnaire ne tienne pas compte de l'ancienneté acquise par des travailleurs auprès du cédant alors que, suivant la convention collective en vigueur auprès du cédant renfermant une clause identique, les travailleurs avaient droit à ce que cette ancienneté soit prise en compte ? »

### **Sur la question préjudicielle**

16 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que le cessionnaire doit inclure, lors du licenciement d'un travailleur plus d'un an après le transfert de l'entreprise, dans le calcul de l'ancienneté de ce travailleur, pertinente pour la détermination du préavis auquel ce dernier a droit, l'ancienneté acquise par ledit travailleur auprès du cédant.

17 À cet égard, il y a lieu de rappeler, à titre liminaire, que la directive 2001/23 vise, selon ses considérants 1 et 3, la protection des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, en particulier pour assurer le maintien de leurs droits.

18 Ainsi que la Cour l'a itérativement jugé, ladite 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, arrêt du 27 novembre 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, point 28 et jurisprudence citée). L'objet de ladite directive est de garantir, autant que possible, la continuation des contrats ou des relations de travail, sans modification, avec le cessionnaire, afin d'empêcher que les travailleurs concernés soient placés dans une position moins favorable du seul fait du transfert (voir arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, point 75 et jurisprudence citée).

19 En ce qui concerne l'article 3 de la directive 2001/23, la Cour a relevé que l'objectif de ladite directive est également celui d'assurer un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part. Il en 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

du 11 septembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, point 29 et jurisprudence citée).

- 20 Plus particulièrement, la Cour s'est prononcée sur les questions de reconnaissance d'ancienneté en cas de transfert d'entreprises en vue du calcul de droits pécuniaires des travailleurs ayant fait l'objet d'un transfert au sens de ladite directive (voir arrêts du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, et du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 Dans ces arrêts, elle a jugé, que l'ancienneté acquise auprès du cédant ne constitue pas, en tant que telle, un droit que les travailleurs transférés pourraient faire valoir à l'égard du cessionnaire, mais qu'il n'en demeure pas moins qu'elle sert, le cas échéant, à déterminer certains droits pécuniaires des travailleurs et que ces droits doivent alors, en principe, être maintenus par le cessionnaire de la même manière que chez le cédant (voir arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, point 69 et jurisprudence citée).
- 22 Ainsi, tout en rappelant que le cessionnaire peut, pour un motif autre qu'un transfert d'entreprises et dans la mesure où le droit national le lui permet, modifier les conditions de rémunération dans un sens défavorable aux travailleurs, la Cour a jugé que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 77/187/CEE, 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 1977, L 61, p. 26), dont le libellé est en substance identique à celui de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, doit être interprété en ce sens que, pour le calcul de droits de nature pécuniaire, le cessionnaire est tenu de prendre en compte l'ensemble des années de service effectuées par le personnel transféré dans la mesure où cette obligation résultait de la relation de travail liant ce personnel au cédant et conformément aux modalités convenues dans le cadre de cette relation (voir, en ce sens, arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, points 51 et 52).
- 23 Dans l'affaire au principal, il est constant que la prolongation du délai de préavis de six mois, réclamée par Unionen, ouvre droit au paiement de six mois de salaire. Il en découle que ledit droit au préavis, déterminé par les conditions posées par les conventions collectives applicables aux travailleurs des cédants lors du transfert d'entreprises, est à qualifier de droit de nature pécuniaire.
- 24 Cette conclusion se voit corroborée par la jurisprudence de la Cour, précitée, dont il ressort de manière explicite que la prise en compte de l'ancienneté du travailleur acquise auprès du cédant d'une entreprise s'impose pour le calcul non seulement de la rémunération du travailleur (voir arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, point 81), mais aussi de l'indemnité de fin de contrat (voir arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, point 53).

- 25 En effet, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 25 de ses conclusions, le droit à une telle indemnité de fin de contrat est comparable au droit à une prolongation d'un délai de préavis, à accorder au travailleur, lorsqu'il est mis fin à sa relation de travail.
- 26 S'il découle de ce qui précède que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que, à la suite d'un transfert d'entreprises, le cessionnaire doit inclure, lors du licenciement d'un travailleur, dans le calcul de l'ancienneté du travailleur, pertinente pour la détermination du préavis auquel ce dernier a droit, l'ancienneté acquise par ledit travailleur auprès du cédant, il y a néanmoins lieu d'examiner si cette interprétation est vérifiée, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, à la lumière de l'article 3, paragraphe 3, second alinéa, de ladite directive.
- 27 En effet, ainsi qu'il a été rappelé au point 19 du présent arrêt, afin d'assurer un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part, le cessionnaire peut, pour un motif autre qu'un transfert d'entreprises et dans la mesure où le droit national le lui permet, procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité.
- 28 En ce qui concerne l'affaire au principal, il ressort du dossier soumis à la Cour, que le législateur suédois a fait usage, lors de la transposition de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 dans le droit national, de l'option énoncée au second alinéa de cette disposition. Ainsi, lorsque le cessionnaire est, au moment du transfert, déjà lié par une autre convention collective, qui s'appliquera donc aux travailleurs transférés, son obligation de maintenir les conditions de travail prévues par la convention collective en vigueur auprès du cédant, dont bénéficient les travailleurs transférés, est limitée à une période d'un an à compter du transfert d'entreprises.
- 29 Or, si ISS, liée aux dates des transferts d'entreprises par une autre convention collective, était en droit, après l'expiration du délai d'un an, pour des raisons économiques, et, partant, pour un motif autre qu'un transfert d'entreprises, de ne plus maintenir les conditions de travail prévues par la convention collective applicable aux travailleurs transférés, il ne ressort cependant pas du dossier dont dispose la Cour, que le cessionnaire ait procédé à un quelconque ajustement de ces conditions de travail, allant dans un sens défavorable aux travailleurs transférés.
- 30 En effet, selon les informations dont dispose la Cour, qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, la convention collective applicable aux travailleurs transférés depuis la date de leur transfert, n'a été ni résiliée ni renégociée. Elle n'a pas, non plus expiré et/ou été remplacée par une autre convention collective.
- 31 Par conséquent, lorsque, après l'expiration du délai d'un an, aucun ajustement des conditions de travail n'a été opéré par le cessionnaire et que les termes de la convention collective en vigueur auprès du cédant sont libellés de manière identique à ceux de la convention collective en vigueur auprès du cessionnaire, les

travailleurs ne sauraient se voir imposer des conditions moins favorables que celles applicables avant le transfert.

- 32 Dans ces conditions, l'argumentation du cessionnaire selon laquelle l'article 3, paragraphe 3, second alinéa, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'ancienneté acquise par les travailleurs transférés avant leur transfert ne saurait prospérer.
- 33 Au regard des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, le cessionnaire doit inclure, lors du licenciement d'un travailleur plus d'un an après le transfert de l'entreprise, dans le calcul de l'ancienneté de ce travailleur, pertinente pour la détermination du préavis auquel ce dernier a droit, l'ancienneté acquise par ledit travailleur auprès du cédant.

### Sur les dépens

- 34 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 (dixième 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, doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, le cessionnaire doit inclure, lors du licenciement d'un travailleur plus d'un an après le transfert de l'entreprise, dans le calcul de l'ancienneté de ce travailleur, pertinente pour la détermination du préavis auquel ce dernier a droit, l'ancienneté acquise par ledit travailleur auprès du cédant.**

Signatures

---

<sup>1</sup> Langue de procédure : le suédois.

