1. L'article 1er, paragraphe 1, de la directive 77/187, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, s'applique à la reprise, par le propriétaire, de l'exploitation d'une entreprise cédée à bail, à la suite d'une violation du contrat de bail par le locataire-gérant.

2. L'article 1er, paragraphe 1, de la directive 77/187 vise l'hypothèse dans laquelle une entité économique encore existante a été transférée. Pour apprécier si tel est le cas, il convient de tenir compte de l'ensemble des circonstances de fait caractérisant l'opération en cause, au nombre desquelles peut figurer, le cas échéant, la fermeture temporaire de l'entreprise et l'absence de personnel au moment du transfert, éléments qui ne sont toutefois pas, surtout dans l'hypothèse d'une entreprise saisonnière, à eux seuls de nature à exclure l'applicabilité de la directive.

3. L'article 3, paragraphe 2, de la directive 77/187 n'oblige pas le cessionnaire à maintenir les conditions de travail convenues par une convention collective à l'égard de travailleurs qui n'étaient pas employés de l'entreprise à la date du transfert.

RAPPORT D'AUDIENCE
présenté dans l'affaire 287/86 *

I — Faits et procédure écrite

1. La directive 77/187 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), vise à « protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, en particulier pour assurer le maintien de leurs droits » (deuxième considérant).

Conformément à son article 1er, paragraphe 1, elle est applicable aux « 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 ».

En vertu de l'article 3, paragraphe 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 1er, paragraphe 1, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. »

L'article 3, paragraphe 2, garantit le maintien des conditions de travail dans les termes suivants: « Après le transfert au sens de l'article 1er, 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. »

* Langue de procédure: le danois.

2. Les dispositions de la directive 77/187 ont été mises en œuvre au Danemark par la loi n° 111, du 21 mars 1979, relative à la situation juridique des salariés en cas de transfert d'entreprise. L'article 2, paragraphe 1, de cette loi prévoit ce qui suit:

« En cas de transfert d'une entreprise ou d'une partie d'établissement, le cessionnaire est directement subrogé dans les droits et obligations existant au moment du transfert en vertu:

1) d'une convention collective ou accord,

2) d'une stipulation concernant les conditions de travail et de rémunération, fixées ou approuvées par l'autorité publique, et

3) d'un contrat individuel concernant des conditions de travail et de rémunération. »

3. En 1980, M^me^ Ella Marie Hannibalsen a cédé à bail l'auberge Ny Mølle Kro à M^me^ Inger Larsen, laquelle a conclu, le 1^er^ octobre 1980, un accord d'adhésion avec le Syndicat du personnel de l'hôtellerie et de la restauration. En vertu de cet accord, l'exploitant de Ny Mølle Kro était tenu de respecter toute convention collective en vigueur entre le syndicat et la Fédération patronale de l'hôtellerie et de la restauration; le personnel relevant de la convention devait être affilié au syndicat.

En janvier 1981, M^me^ Hannibalsen a résilié le bail et a repris l'établissement à son compte au motif que M^me^ Larsen n'aurait pas respecté le contrat de location-gérance. A cette occasion, l'auberge a été fermée jusqu'à la fin du mois de mars 1981. M^me^ Hannibalsen a ensuite géré personnellement l'établissement, à l'exception de la période du 1^er^ mai au 31 août 1982, pendant laquelle il a été cédé à bail à un tiers. Il ressort du dossier que Ny Mølle Kro fonctionne comme restaurant pendant la seule saison d'été, alors qu'en dehors de cette saison l'établissement est réservé aux sociétés, les locaux pouvant être loués à des sociétés fermées.

En mai 1983, M^me^ Ketty Hansen a été engagée comme serveuse à l'auberge jusqu'à la fin du mois d'août 1983; le contrat d'engagement devait être renégocié pour la période postérieure au 1^er^ septembre 1983. Le salaire de M^me^ Hansen a été fixé à 195 DKR par jour, assorti d'un intéressement à concurrence de 12,5 % du chiffre d'affaires. Sur cette base, l'intéressée a travaillé à l'auberge du 12 mai 1983 au 19 août 1983, date à laquelle elle a quitté son travail sans avoir, au préalable, dénoncé le contrat d'engagement.

Après son départ, l'organisation syndicale compétente a fait valoir contre M^me^ Hannibalsen que la rémunération versée à M^me^ Hansen était inférieure au montant exigible au titre de la convention collective par laquelle M^me^ Larsen s'était reconnue liée le 1^er^ octobre 1980. M^me^ Hannibalsen ayant nié qu'elle soit liée par ladite convention, l'affaire a été portée devant l'Arbejdsretten.

4. Dans la procédure devant l'Arbejdsretten, la partie demanderesse au principal, à savoir la Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark (Confédération générale des travailleurs du Danemark, agissant pour la Fédération danoise des travailleurs rémunérés aux gages), conclut en substance à ce que M^me^ Hannibalsen soit tenue de se conformer à la convention applicable et à ce qu'elle soit en outre condamnée à verser une amende à Tjenerforbundet i Danmark. A l'appui de ses conclusions, elle fait valoir qu'il y avait transfert d'entreprise au sens de la loi n° 111 du 21 mars 1979, précitée, et que, par conséquent, M^me^ Hannibalsen, en tant

que cessionnaire, était subrogée dans les obligations découlant de l'accord d'adhésion conclu entre le cédant et le syndicat compétent.

La défenderesse au principal, M^me^ Hannibalsen, conteste qu'il y ait transfert d'entreprise, au sens de ladite loi n° 111, lorsque le propriétaire reprend lui-même à son compte l'exploitation de l'entreprise, par suite d'une violation du contrat de location-gérance. Elle soutient, en outre, que l'application de cette loi présuppose qu'il s'agisse du transfert d'une entreprise en activité, ce qui n'aurait pas été le cas en l'espèce.

En présence de ces arguments, l'Arbejdsretten a estimé qu'il y avait lieu d'interpréter la loi n° 111 du 21 mars 1979 à la lumière de la directive 77/187 du Conseil, précitée, et que, par conséquent, l'affaire posait des questions d'interprétation de cette directive. Il a donc sursis à statuer et a saisi la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, des questions préjudicielles suivantes:

« 1) Les termes 'transfert... à un autre chef d'entreprise, résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion' figurant à l'article 1^er^, 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, visent-t-ils également une situation dans laquelle le propriétaire d'une entreprise cédée à bail reprend lui-même la gestion de l'entreprise à la suite d'une violation du contrat de bail, commise par le locataire-gérant?

2) La directive précitée s'applique-t-elle si l'entreprise transférée était provisoirement fermée au moment du transfert, de sorte qu'il n'y avait pas de salariés employés à ce moment-là dans l'entreprise?

3) En va-t-il différemment aux fins de la réponse à donner à la question 2, s'il s'agit d'une entreprise qui est régulièrement fermée une partie de l'année — par exemple, un hôtel, une pension ou un restaurant —, qui n'ouvrirait que pour la saison d'été?

4) L'article 3, paragraphe 2, de la directive doit-il s'entendre en ce sens que les conditions de rémunération et de travail qui étaient en vigueur, conformément à une convention collective, doivent être maintenues par le cessionnaire, nonobstant la circonstance qu'au moment du transfert aucun salarié n'était engagé dans l'entreprise? »

5. La décision de renvoi a été enregistrée au greffe de la Cour le 21 novembre 1986.

Conformément à l'article 20 du protocole sur le statut de la Cour de justice de la CEE, des observations écrites ont été déposées par la Landsorganisationen i Danmark, représentée par MM. Knud Christensen et Finn Thorgrimson, par la Dansk Arbejdsgiverforening, représentée par M. H. C. Springborg, par le gouvernement britannique, représenté par M. H. R. L. Purse, du Treasury Solicitor's Department, ainsi que par la Commission des Communautés européennes, représentée par son conseiller juridique, M. Johannes Føns Buhl, et par M. Enrico Traversa, membre de son service juridique.

La Cour, sur rapport du juge rapporteur, l'avocat général entendu, a décidé, par décision du 20 mai 1987, de renvoyer l'affaire devant la troisième chambre et d'ouvrir la procédure orale sans mesures d'instruction préalables.

II — Observations écrites

1. *Sur la première question*

La Landsorganisation i Danmark, le gouvernement britannique et la Commission suggèrent de répondre par l'affirmative à la première question. En revanche, la Dansk Arbejdsgiverforening estime que cette question appelle une réponse négative.

a) La *Landsorganisation i Danmark* fait observer que le locataire-gérant qui a adhéré à une convention collective en tant qu'employeur doit être assimilé à un propriétaire dans ses rapports avec les employés de l'entreprise. Dans la mesure où, comme en l'espèce, la reprise de l'activité de l'entreprise par le propriétaire, suite à la violation du contrat de bail par le locataire-gérant, n'est pas intervenue avec le concours de l'autorité publique compétente (chambre des saisies), mais à la suite d'un accord amiable entre le cédant et le cessionnaire, il s'agirait d'une cession intervenue conformément à un accord et non d'un transfert par voie judiciaire.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* estime qu'un contrat de location-gérance traduit le fait de confier à autrui une propriété aux fins de son exploitation moyennant une contrepartie périodique, en règle générale pour une période assez longue. Il en résulterait que le bailleur est propriétaire, alors que le locataire-gérant est locataire. Même si le locataire-gérant recrute du personnel, on ne saurait accepter qu'il soit considéré comme un propriétaire dans ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

En outre, la notion de cession dans la loi sur les cessions d'entreprises viserait exclusivement les cessions volontaires et ne s'appliquerait donc pas à une situation comme celle de l'espèce, dans laquelle la reprise à son compte par le propriétaire de l'exploitation de l'entreprise, par suite d'une violation du contrat de location-gérance par le locataire-gérant, était certes prévue dans la convention entre les parties, mais n'en revêt pas moins un caractère contraignant, puisqu'une autre éventualité aurait été une mesure d'exécution forcée, suite à l'intervention du tribunal compétent (chambre des saisies).

Ainsi, il serait en tout cas question d'une action à caractère contraignant qui ne serait pas intervenue si les deux parties avaient satisfait aux obligations qui leur incombent en vertu du contrat.

c) Le *gouvernement britannique* considère que la première question se ramène au point de savoir s'il y a transfert volontaire en cas de résiliation du bail. La réponse ressortirait de l'arrêt du 7 février 1985 (Abels, 135/83, Rec. p. 469), dans lequel la Cour aurait conclu que ne tombe pas dans le champ d'application de la directive 77/187 une cession réalisée au cours d'une procédure de faillite sous la surveillance de l'autorité judiciaire compétente, mais que tombe dans ce champ d'application une cession effectuée au cours d'une « surséance van betaling », soit un cas où la surveillance judiciaire est moins poussée.

En l'espèce, le bailleur n'aurait pas réintégré la possession de son bien à la suite d'une procédure judiciaire, mais le transfert de possession serait intervenu avec le consentement du locataire. Dans un tel cas, la directive serait susceptible d'application.

d) La *Commission* rappelle que la directive 77/187 ne s'applique qu'aux transferts résultant d'une cession conventionnelle. La notion de transfert désignerait donc, pour la grande majorité des entreprises, le rachat avec véritable changement de propriétaire. Cependant, la directive parlerait de transfert à un « autre chef d'entreprise », et non pas forcément à un autre propriétaire. Il serait donc manifeste qu'elle s'applique au cas où un locataire reprend une entreprise en

exploitation et que se pose la question de la reprise des contrats de travail existants.

Le critère qui détermine l'applicabilité de la directive serait de savoir si le cessionnaire reprend une entreprise déjà existante et poursuit les mêmes activités économiques ou, pour le moins, des activités analogues (arrêt du 18 mars 1986, Spijkers, 24/85, Rec. p. 1119).

Les transferts qui interviennent dans le cadre d'une procédure de faillite se caractériseraient par le fait qu'ils s'effectuent sous le contrôle de l'autorité judiciaire compétente et visent à réaliser les actifs du cédant. En revanche, dans le cas dont il s'agit en l'espèce, où le propriétaire d'une entreprise donnée en location résilie le bail en raison de l'inexécution par le locataire de ses engagements et reprend lui-même l'exploitation de l'entreprise, la compétence des parties au bail ne serait pas transférée à une autorité judiciaire agissant dans le but de réaliser les actifs du cédant. Nonobstant la reprise intervenue à la suite de la violation du bail, l'entité économique considérée conserverait son identité.

2. *Sur la deuxième question*

La Landsorganisation i Danmark répond par l'affirmative à la deuxième question. En revanche, la Dansk Arbejdsgiverforening y répond par la négative. Le gouvernement britannique et la Commission proposent une réponse nuancée.

a) La *Landsorganisation i Danmark* estime que, conformément à l'arrêt précité dans l'affaire Spijkers, il convient de répondre à cette question par l'affirmative.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* considère que la directive 77/187 ne trouve pas application si l'entreprise était momentanément fermée au moment de la cession, de sorte qu'elle ne comptait pas d'employés à la date en question. L'arrêt Spijkers, précité, ne pourrait être invoqué au soutien d'une thèse opposée, puisqu'il aurait concerné une situation dans laquelle la majorité des salariés employés dans l'entreprise du cédant avaient trouvé un emploi dans l'entreprise du cessionnaire.

c) Le *gouvernement britannique* rappelle que, dans l'affaire Spijkers, précitée, la Cour aurait souligné que la cession d'une entreprise ou d'un commerce est davantage qu'une simple cession d'actifs; elle supposerait que l'entreprise cédée conserve son identité, compte tenu, notamment, de la période éventuelle de suspension de ses activités. Si l'entreprise a cessé d'exister en tant que telle au moment de la cession, il n'y aurait qu'une cession d'actifs.

L'absence de personnel à l'époque de la cession serait un élément important. L'article 3, paragraphe 3, de la directive prévoirait bien une certaine protection pour les personnes qui ont cessé d'appartenir au personnel de l'entreprise, mais la directive envisagerait le cas d'une entreprise qui, lors de sa cession, a à son service du personnel susceptible de bénéficier de ces dispositions. Il serait possible qu'une entreprise existe sans employer de personnel, mais il serait tout à fait extraordinaire que ce soit le cas pendant toute période d'une certaine importance; l'absence de personnel soulèverait donc des doutes sérieux quant au point de savoir si une entreprise subsiste.

d) Selon la *Commission*, l'élément déterminant pour répondre à la deuxième question serait de savoir si l'expression « existant à la date du transfert », contenue à l'article 3, paragraphe 1, de la directive, se rapporte aux termes « droits et obligations qui résultent pour le cédant... » ou aux termes « un

contrat de travail ou une relation de travail ». La comparaison entre les différentes versions linguistiques de cette disposition, considérée dans son contexte, imposerait la dernière interprétation, laquelle serait d'ailleurs conforme à l'arrêt du 7 février 1985 (Wendelboe, 19/83, Rec. p. 457).

Il s'ensuivrait que la directive n'est pas applicable dans le cas où l'entreprise n'est plus exploitée à la date du transfert, sous réserve de l'application de l'article 4 relatif à la protection des travailleurs contre les licenciements motivés par le seul fait du transfert. La fermeture provisoire d'une entreprise à l'occasion de son transfert au nouveau chef d'entreprise ne pourrait donc être utilisée pour éluder les dispositions impératives de la directive.

En conclusion, la Commission suggère de répondre en ce sens que la directive 77/187 n'est pas applicable lorsque l'entreprise transférée était provisoirement fermée au moment du transfert, à condition toutefois que la fermeture provisoire n'ait pas été opérée en violation des dispositions impératives de la directive.

3. *Sur la troisième question*

La Landsorganisation i Danmark considère qu'une interruption saisonnière régulière des activités d'une entreprise n'exclut pas l'application de la directive. En revanche, la Dansk Arbejdsgiverforening estime qu'une telle fermeture rend la directive inapplicable, faute d'un rapport d'emploi lors de la cession. Le gouvernement britannique et la Commission, quant à eux, soutiennent en substance que la fermeture saisonnière d'une entreprise est un élément à prendre en considération pour déterminer si une entité économique encore existante a été transférée.

a) La *Landsorganisation i Danmark* souligne que, dans le cas d'un établissement ayant des activités saisonnières, l'exploitation normale de l'entreprise comporte l'interruption desdites activités. Cela devrait signifier que, lorsque la cession a eu lieu au cours d'une période pendant laquelle l'entreprise est normalement fermée, une telle fermeture ne constitue pas un empêchement à l'application de la directive s'il apparaît que la durée de fermeture est conforme à la durée de fermeture normale.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* admet que dans certaines situations une fermeture temporaire de l'entreprise n'exclut pas l'application de la directive lorsque l'entreprise rouvre avec le même personnel; cette interprétation répondrait au souhait du législateur d'éviter que l'application de la directive soit contournée.

Ce risque n'existerait néanmoins pas dans une situation dans laquelle l'entreprise a un caractère saisonnier, dans la mesure où l'on pourrait partir du fait que la fermeture de l'entreprise se base sur des considérations objectives. Une réouverture de l'entreprise ne saurait ainsi être susceptible d'entraîner une application de la directive. Le salarié qui pourrait être réembauché par le cessionnaire après la cession de l'entreprise et sa réouverture n'aurait aucun droit au titre de la directive, faute de l'existence d'un rapport d'emploi lors de la cession de l'entreprise.

c) Le *gouvernement britannique* soutient que la fermeture régulière est un élément dont il faut tenir compte s'il s'agit de régler le point de savoir si une entreprise conserve son identité. La fermeture et la réouverture régulières antérieures d'une entreprise pourraient en effet témoigner de l'existence d'une entreprise qui continue à tourner, quand bien même il ne s'agirait pas là d'un argument absolument probant.

Il existerait évidemment une différence sensible entre un grand hôtel fermé aux visiteurs, mais conservant un personnel minimal chargé de l'entretien et s'occupant des réservations, et un petit café qui est tout simplement fermé et laissé sans surveillance pendant la période de fermeture. Dans le premier cas, l'entreprise poursuivrait ses activités bien qu'à un rythme réduit; dans le deuxième cas, il s'agirait apparemment d'une entreprise qui a cessé provisoirement ses activités. L'existence d'une entreprise qui, bien qu'elle ait cessé ses activités, est susceptible d'être réactivée ne signifierait pas qu'elle ait conservé son identité.

d) La *Commission* observe que le critère essentiel pour qu'un travailleur puisse se prévaloir de la directive est la mesure dans laquelle l'intéressé est lié à l'entreprise à la date du transfert. Selon les termes de l'article 3, paragraphe 1, la directive s'appliquerait aux travailleurs dont le contrat de travail *ou* la relation de travail existe à la date du transfert. Il n'y aurait donc pas lieu de cumuler les deux conditions.

Il suffirait, par conséquent, qu'il y ait contrat de travail à la date du transfert. Dans le cas d'entreprises saisonnières, il serait parfaitement concevable qu'un chef d'entreprise, soucieux d'assurer la continuité de l'exploitation, conclue avec un travailleur un contrat par lequel ce dernier s'engage à travailler une certaine partie de l'année pendant plusieurs années. En pareil cas, les considérations tenant à l'économie de la directive signifieraient que le travailleur dont l'entreprise est transférée alors qu'elle était provisoirement fermée, suivant les périodes d'exploitation habituelle, peut se prévaloir aussi des dispositions de la directive, dès lors qu'il aurait un contrat prévoyant la reprise de sa relation de travail lors de la réouverture de l'entreprise.

En conclusion, la Commission suggère de répondre en ce sens que, dans le cas d'entreprises régulièrement fermées une partie de l'année, la directive 77/187 s'applique pour autant que des contrats ou des relations de travail existent au moment du transfert, indépendamment de la question de savoir si le transfert intervient pendant une période d'ouverture de l'entreprise.

4. *Sur la quatrième question*

La Landsorganisation i Danemark suggère de répondre par l'affirmative à la quatrième question. Par contre, la Dansk Arbejdsgiverforening, le gouvernement britannique et la Commission considèrent que cette question appelle une réponse en ce sens que seuls les salariés employés dans l'entreprise à la date du transfert peuvent se prévaloir du bénéfice de la directive.

a) La *Landsorganisation i Danmark* observe que, si l'on estime suivant une appréciation d'ensemble de la situation d'une entreprise — et compte tenu du fait que l'entreprise a été fermée un certain temps et ne comptait dès lors aucune personne salariée à cette époque — qu'il y a cession au sens de l'article 1er de la directive, il résulterait directement de l'article 3, paragraphe 2, que le cessionnaire est tenu par la convention collective en vigueur pour l'entreprise jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de la prise d'effet d'une autre convention collective.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* estime que la condition nécessaire à l'application de l'article 3, paragraphe 2, de la directive est l'existence à tout le moins d'un rapport de travail au moment de la cession, de sorte que seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail au moment de la cession peuvent revendiquer à leur profit l'application de la directive, à l'exclusion de ceux qui n'ont été embauchés qu'après la cession. Il résulte-

rait en effet de l'arrêt Abels, précité, que la directive ne porte que sur les droits et obligations concernant les salariés dont le contrat de travail ou la relation de travail existe effectivement au moment de la cession.

Le fait qu'il n'y avait aucun employé travaillant pour l'entreprise lorsque celle-ci a été cédée et que, de surcroît, l'employée engagée à la réouverture de l'entreprise n'aurait jamais précédemment été embauchée auprès de cette entreprise serait donc d'une importance décisive dans la présente affaire.

c) Le *gouvernement britannique* relève que, dans son ensemble, l'article 3 de la directive vise à maintenir la continuité des rapports d'emploi (voir arrêt Wendelboe, précité). Dans l'hypothèse où à l'époque de la cession l'entreprise n'aurait plus de personnel, les seules personnes pouvant bénéficier de la directive seraient des anciens employés en ce qui concerne les droits visés à l'alinéa 2 de l'article 3, paragraphe 3. L'objet de la directive, tel qu'exposé dans ses considérants, serait de « protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, en particulier pour assurer le maintien de leurs droits ». La directive n'aurait cependant pas parmi ses objectifs la protection de futurs salariés.

Le cessionnaire n'aurait donc aucune obligation d'observer les termes d'une convention collective quelconque applicable au cédant au titre de l'article 3, paragraphe 2, l'entreprise n'ayant aucun personnel au moment de la cession. Par conséquent, le nouveau membre du personnel ne bénéficierait pas de la protection prévue par la directive.

d) La *Commission* interprète l'article 3, paragraphe 2, de la directive 77/187 en ce sens qu'il vise, de même que le paragraphe 1 du même article, à garantir aux travailleurs le maintien avec les mêmes droits et obligations, vis-à-vis du nouveau chef d'entreprise, de la relation de travail qui existait à la date du transfert. Eu égard à l'économie et à la finalité de la directive, il y aurait lieu de considérer que la mention expresse du fait que le cessionnaire est lié par la convention collective conclue par le cédant sert uniquement à préciser la nature des obligations du cessionnaire vis-à-vis des travailleurs en cas de transfert d'une entreprise.

Il serait donc abusif d'interpréter l'article 3, paragraphe 2, comme autorisant un syndicat partie à une convention collective à tirer de l'existence d'un contrat d'adhésion à cette convention, conclu par le cédant de l'entreprise, un droit autonome au profit d'un de ses adhérents qui n'était pas employé par l'entreprise à la date du transfert.

En revanche, la directive ne ferait pas obstacle à ce qu'une législation nationale prévoie de façon autonome que l'adhésion du cédant à une convention collective lie le cessionnaire qui engage ultérieurement du personnel, même au cas où le cessionnaire ignore qu'une telle obligation incombe à l'entreprise.

En conclusion, la Commission suggère de répondre en ce sens que l'article 3, paragraphe 2, de la directive 77/187 ne garantit les conditions de travail prévues par une convention collective qu'en ce qui concerne les contrats de travail ou les relations de travail existant à la date du transfert d'une entreprise ayant adhéré à ladite convention collective.

U. Everling
Juge rapporteur