ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

27 novembre 2008 *

Dans l'affaire C-396/07,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Korkein oikeus (Finlande), par décision du 24 août 2007, parvenue à la Cour le 27 août 2007, dans la procédure

Mirja Juuri

contre

Fazer Amica Oy,

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de chambre, MM. T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis et J. Malenovský (rapporteur), juges,

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M. R. Grass,

* Langue de procédure: le finnois.

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour le gouvernement finlandais, par Mme J. Himmanen, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement hongrois, par Mmes J. Fazekas, R. Somssich et K. Borvölgyi, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. M. Huttunen et J. Enegren, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 4 septembre 2008,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 4, paragraphe 2, 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 Mme Juuri à son ancien employeur, Fazer Amica Oy (ci-après «Amica»), au sujet du refus de ce dernier d'accorder à la requérante au principal diverses indemnités à la suite de la résiliation de son contrat de travail, intervenue après un transfert d'entreprise.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 La directive 2001/23 codifie 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 transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 61, p. 26), telle que modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998 (JO L 201, p. 88).

4 Aux termes de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23:

«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.

[…]»

5 L'article 4, paragraphe 2, de la même directive dispose:

«Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le tranfsert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.»

6 La rédaction de cette dernière disposition est identique à celle de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 77/187, telle que modifiée par la directive 98/50.

La réglementation nationale

7 Aux termes de l'article 6 du chapitre 7 de la loi 55/2001 relative au contrat de travail [Työsopimuslaki (55/2001)], du 26 janvier 2001 (ci-après la «loi relative au contrat de travail»), qui transpose en droit finlandais l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23:

«Si le contrat de travail est résilié du fait que le transfert d'entreprise entraîne une détérioration considérable des conditions de travail du travailleur, la résiliation de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.»

8 L'article 2 du chapitre 12 de la même loi confère au travailleur un droit d'obtenir de son employeur une indemnisation en cas de rupture infondée du contrat de travail. Selon cette disposition, lorsque l'employeur a mis fin au contrat de travail en violation

des motifs prévus par cette loi, il est condamné à verser une indemnité. En outre, il est possible de condamner l'employeur à verser une indemnité lorsque le travailleur est considéré comme ayant le droit de mettre fin lui-même au contrat de travail.

9 Le travailleur n'a toutefois pas le droit de percevoir l'indemnité prévue audit article 2 dans le cas où son employeur a résilié le contrat de travail pour un motif réel et sérieux. Cependant, même dans un tel cas, le travailleur perçoit son salaire et d'autres avantages au cours de la période de préavis.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 Mme Juuri a travaillé à partir du 5 avril 1994 au service de Rautaruukki Oyj (ci-après «Rautaruukki») en qualité d'employée au restaurant du personnel de Hämeenlinna. Sa relation de travail s'est vu appliquer la convention collective du secteur métallurgique.

11 Le 31 janvier 2003, dernier jour de validité de cette convention collective, un transfert d'entreprise est intervenu entre Rautaruukki et Amica en ce qui concerne le restaurant de Hämeenlinna. Amica a informé Mme Juuri que, à compter du 1er février 2003, sa relation de travail se verrait appliquer la convention collective du secteur de l'hébergement et de la restauration, laquelle est contraignante pour Amica. Mme Juuri a cependant exigé que, en ce qui la concerne, l'application de la convention collective du secteur métallurgique soit maintenue. Face au refus opposé à cette demande, Mme Juuri a résilié son contrat de travail, avec effet immédiat, le 19 février 2003.

12 Elle a ensuite formé un recours devant le Helsingin käräjäoikeus (tribunal de première instance d'Helsinki), dans le cadre duquel elle a réclamé à Amica une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de salaire, une indemnité de congé afférente à la période de préavis ainsi qu'une indemnité correspondant à quatorze mois de salaire pour rupture illégale du contrat de travail.

13 À cette fin, elle s'est notamment appuyée sur l'article 2 du chapitre 12 de la loi relative au contrat de travail et a soutenu que l'application de la convention collective du secteur de l'hébergement et de la restauration a eu pour effet de diminuer ses revenus de 300 euros par mois. En outre, elle aurait eu l'obligation de se déplacer dans d'autres locaux d'Amica. Ainsi, ses conditions de travail auraient été substantiellement détériorées à la suite du transfert d'entreprise. Il s'ensuivrait qu'Amica serait responsable de la rupture du contrat de travail, conformément à l'article 6 du chapitre 7 de la loi relative au contrat de travail.

14 Amica a contesté les demandes de Mme Juuri. Elle a fait valoir, d'une part, que la rupture de la relation de travail avec Mme Juuri n'était pas de son fait et, d'autre part, qu'elle n'a pas agi, intentionnellement ou par négligence, en infraction au contrat de travail ou à la loi relative au contrat de travail. Elle ne serait donc pas responsable du préjudice causé par la résiliation dudit contrat.

15 Le Helsingin käräjäoikeus a rejeté le recours de Mme Juuri le 11 février 2005. Selon lui, l'article 6 du chapitre 7 de la loi relative au contrat de travail ne saurait être interprété en ce sens qu'il compléterait la réglementation en matière d'indemnisation de préjudices prévue par cette loi en créant, au profit du travailleur, un nouveau motif d'indemnisation. Mme Juuri n'avait donc pas droit à l'indemnisation qu'elle exigeait sur le fondement de cette disposition. En outre, Amica n'avait enfreint aucune de ses obligations.

16 Après que le Helsingin hovioikeus (cour d'appel d'Helsinki) a confirmé cette décision, Mme Juuri s'est pourvue devant le Korkein oikeus. À l'appui de son pourvoi, elle a fait valoir que la directive 2001/23 a pour objet d'instituer une responsabilité de l'employeur envers le travailleur lorsque la relation de travail est rompue à la suite des modifications substantielles qui y ont été apportées, même dans le cas où, comme dans l'affaire au principal, l'employeur a certes respecté, au sens de l'article 3, paragraphe 3, de cette directive, la convention collective qui liait le cédant et garantissait au travailleur de meilleures conditions de travail, et ce jusqu'à la date d'expiration de la validité de cette convention.

17 Le Korkein oikeus constate qu'une telle interprétation signifierait qu'un employeur pourrait être responsable de l'indemnisation d'un préjudice causé à un travailleur ayant résilié son contrat de travail alors même que cet employeur se serait comporté à tous égards de manière conforme tant à la réglementation applicable qu'à chaque convention collective contraignante à son égard.

18 Si une telle interprétation devait être retenue, il conviendrait, selon lui, de trancher ensuite le point de savoir si l'indemnisation du travailleur devrait être imposée sur le fondement de l'article 2 du chapitre 12 de la loi relative au contrat de travail, c'est-à-dire celui entraînant le versement d'une somme correspondant à vingt-quatre mois de salaire au maximum, ou si cette indemnisation devrait tout au plus correspondre à celle due par un employeur qui dispose d'un motif réel et sérieux de résiliation du contrat de travail, les sommes versées correspondant alors à l'indemnité liée à la période du préavis de quatre mois ainsi qu'à l'indemnité de congés qui s'y rapporte.

19 Dans ces conditions, le Korkein oikeus a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 4, paragraphe 2, de la directive [2001/23] doit-il être interprété en ce sens que, dans un cas où un travailleur a lui-même résilié son contrat de travail à la suite de la détérioration considérable de ses conditions de travail du fait d'un transfert d'entreprise, un État membre doit, dans son ordre juridique, garantir au travailleur un droit à une indemnité financière de la part de son employeur de la même manière que lorsque l'employeur a illégalement mis fin au contrat de travail, compte tenu du fait que l'employeur n'a respecté, au sens de l'article 3, paragraphe 3, de [cette] directive, la convention collective qui liait le cédant et garantissait de meilleures conditions de travail au travailleur que jusqu'à son expiration et que la détérioration des conditions de travail provient de cette expiration?

2) Si la responsabilité de l'employeur prévue par la directive [2001/23] n'est pas d'une ampleur telle que celle qui est exposée à la première question, la responsabilité de l'employeur doit-elle tout de même être mise en œuvre, par exemple, par un versement des salaires et des autres avantages de la période de préavis que l'employeur est tenu de respecter?»

Sur les questions préjudicielles

20 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il oblige les États membres, dans le cas d'une résiliation d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entrant dans le champ d'application de

cet article, à garantir au travailleur un droit à une indemnité financière à la charge de son employeur dans des conditions identiques au droit dont l'intéressé peut se prévaloir lorsque l'employeur met illégalement fin à son contrat ou à sa relation de travail ou, à tout le moins, dont il peut se prévaloir au titre de la période de préavis que l'employeur doit respecter, en vertu du droit national applicable, en cas de résiliation du contrat de travail pour un motif réel et sérieux.

21 À cet égard, la juridiction de renvoi s'interroge également sur l'incidence du fait que l'employeur n'a respecté, au sens de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, la convention collective qui liait le cédant et garantissait de meilleures conditions de travail au travailleur que jusqu'à la date de son expiration, la détérioration des conditions de travail provenant, selon elle, de cette expiration.

Sur le principe d'indemnisation financière à la charge de l'employeur

22 Il ressort du libellé de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23 que celui-ci institue une règle imputant à l'employeur la responsabilité d'une résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail, quelle que soit la partie qui est formellement à l'origine de ladite résiliation. Cette disposition ne précise pas, en revanche, les conséquences juridiques qui en découlent. Elle ne prévoit ainsi aucune obligation pour les États membres de garantir aux travailleurs un certain régime d'indemnisation ni, partant, d'assurer que les modalités de ce régime soient identiques à celles du régime dont les travailleurs peuvent bénéficier si l'employeur met illégalement fin au contrat de travail ou dont ils peuvent bénéficier au titre de la période de préavis que l'employeur doit respecter.

23 Ceci est conforme à la finalité de la directive 2001/23, qui 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 d'entreprise. Elle ne tend pas à instaurer un niveau de protection uniforme pour l'ensemble de la Communauté européenne en fonction de critères communs. Le bénéfice de la directive 2001/23 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 du 6 novembre 2003, Martin e.a., C-4/01, Rec. p. I-12859, point 41).

24 En outre, il résulte expressément de l'exposé des motifs de la proposition de directive 77/187 [COM(74) 351] que, si la résiliation par le travailleur de son contrat de travail doit être considérée comme étant intervenue pour un motif engageant la responsabilité de l'employeur, les conséquences juridiques qui en découlent, telles que l'indemnité ou les dommages-intérêts, doivent être appréciées en fonction des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres.

25 Dans ces conditions, l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23 ne saurait être regardé comme ayant implicitement fixé un niveau uniforme de protection des travailleurs au-delà de la règle d'imputabilité de la responsabilité qu'il prévoit. Il s'ensuit notamment que cette disposition ne détermine pas les conséquences économiques de l'imputabilité à l'employeur de la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail intervenue dans les circonstances susmentionnées. Ces conséquences doivent donc être fixées dans chaque État membre, en fonction des règles nationales applicables en la matière.

26 Cependant, il convient de rappeler que la liberté du choix des voies et des moyens destinés à assurer la mise en œuvre d'une directive laisse entière l'obligation, pour chacun des États membres destinataires, de prendre, dans le cadre de son ordre juridique national, toutes les mesures nécessaires pour assurer le plein effet de la directive concernée, conformément à l'objectif que celle-ci poursuit (voir arrêts du 10 avril 1984, von Colson et Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, point 15, et du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 40).

27 L'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 10 CE, de prendre toutes les mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (arrêts précités von Colson et Kamann, point 26, ainsi que Impact, point 41).

28 À cet égard, force est de rappeler que la directive 2001/23 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, Tellerup, dit «Daddy's Dance Hall», 324/86, Rec. p. 739, point 9, et du 9 mars 2006, Werhof, C-499/04, Rec. p. I-2397, point 25).

29 Cet objectif est également poursuivi en aval par ladite directive, en ce qu'elle tient le cessionnaire pour responsable de la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail en cas de modification substantielle des conditions de travail liée au transfert d'entreprise, les conséquences de cette responsabilité étant régies par le droit national applicable.

30 Eu égard à ce qui précède, l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail dictée par la réunion des conditions d'application de cette disposition et indépendante d'un quelconque manquement du cessionnaire à ses obligations découlant de ladite directive, il n'oblige pas les États membres à garantir au travailleur un droit à une indemnité financière à la charge de ce cessionnaire dans des conditions identiques au droit dont un travailleur peut se prévaloir lorsque son employeur met illégalement fin à son contrat de travail ou à sa relation de travail. Cependant, la juridiction nationale est tenue, dans le cadre de ses compétences, de garantir que, à tout le moins, le cessionnaire supporte, en pareille hypothèse, les conséquences que le droit national applicable attache à la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail du fait de l'employeur, telles que le versement du

salaire et des autres avantages correspondant, en vertu de ce droit, à la période de préavis que ledit employeur est tenu de respecter.

Sur la portée de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23

31 Ainsi qu'il a été mentionné au point 21 du présent arrêt, la juridiction de renvoi s'interroge, dans l'affaire au principal, sur le comportement du cessionnaire au regard de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, compte tenu du fait que celui-ci n'a respecté la convention collective du secteur métallurgique que jusqu'à la date de son expiration et que cette date coïncidait avec le moment du transfert d'entreprise.

32 Selon cette disposition, après un transfert d'entreprise, le cessionnaire doit maintenir les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, et ce jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de cette convention ou encore de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective.

33 Ladite disposition a ainsi pour objectif d'assurer le maintien de toutes les conditions de travail en conformité avec la volonté des parties contractantes à la convention collective, et cela en dépit du transfert d'entreprise. En revanche, la même disposition n'est pas susceptible de déroger à la volonté desdites parties, telle qu'exprimée dans la convention collective. Par conséquent, si ces parties contractantes ont convenu de ne pas garantir certaines conditions de travail au-delà d'une date déterminée, l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 ne saurait imposer au cessionnaire l'obligation de les respecter postérieurement à la date d'expiration convenue de la convention collective, car, au-delà de cette date, ladite convention n'est plus en vigueur.

34 Il s'ensuit que l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 n'oblige pas le cessionnaire de garantir le maintien des conditions de travail convenues avec le cédant au-delà de la date d'expiration de la convention collective, bien que cette date coïncide avec le moment du transfert d'entreprise.

35 Dans ces conditions, il convient de répondre aux questions préjudicielles que l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail dictée par la réunion des conditions d'application de cette disposition et indépendante d'un quelconque manquement du cessionnaire à ses obligations découlant de ladite directive, il n'oblige pas les États membres à garantir au travailleur un droit à une indemnité financière à la charge de ce cessionnaire dans des conditions identiques au droit dont un travailleur peut se prévaloir lorsque son employeur met illégalement fin à son contrat de travail ou à sa relation de travail. Cependant, la juridiction nationale est tenue, dans le cadre de ses compétences, de garantir que, à tout le moins, le cessionnaire supporte, en pareille hypothèse, les conséquences que le droit national applicable attache à la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail du fait de l'employeur, telles que le versement du salaire et des autres avantages correspondant, en vertu de ce droit, à la période de préavis que ledit employeur est tenu de respecter.

36 Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier la situation en cause au principal eu égard à l'interprétation de la disposition de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 selon laquelle le maintien des conditions de travail convenues dans une convention collective qui expire à la date du transfert d'entreprise n'est pas garanti au-delà de cette date.

Sur les dépens

37 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 4, paragraphe 2, 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 l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail dictée par la réunion des conditions d'application de cette disposition et indépendante d'un quelconque manquement du cessionnaire à ses obligations découlant de ladite directive, il n'oblige pas les États membres à garantir au travailleur un droit à une indemnité financière à la charge de ce cessionnaire dans des conditions identiques au droit dont un travailleur peut se prévaloir lorsque son employeur met illégalement fin à son contrat de travail ou à sa relation de travail. Cependant, la juridiction nationale est tenue, dans le cadre de ses compétences, de garantir que, à tout le moins, le cessionnaire supporte, en pareille hypothèse, les conséquences que le droit national applicable attache à la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail du fait de l'employeur, telles que le versement du salaire et des autres avantages correspondant, en vertu de ce droit, à la période de préavis que ledit employeur est tenu de respecter.

Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier la situation en cause au principal eu égard à l'interprétation de la disposition de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 selon laquelle le maintien des conditions de travail convenues dans une convention collective qui expire à la date du transfert d'entreprise n'est pas garanti au-delà de cette date.

Signatures