ARRÊT DE LA COUR
16 décembre 1992 *

Dans les affaires jointes C-132/91, C-138/91 et C-139/91,

ayant pour objet des demandes adressées à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par l'Arbeitsgericht Bamberg (affaire C-132/91) et l'Arbeitsgericht Hamburg (affaires C-138/91 et C-139/91) (République fédérale d'Allemagne) et tendant à obtenir, dans les litiges pendants devant ces juridictions entre

Grigorios Katsikas

et

Angelos Konstantinidis,

et entre

Uwe Skreb

et

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

et entre

Günther Schroll

et

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation des articles 3, paragraphe 1, et 7 de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rappro-

* Langue de procédure: l'allemand.

chement 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),

LA COUR,

composée de MM. O. Due, président, C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias et M. Zuleeg, présidents de chambre, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida et F. Grévisse, juges,

avocat général: M. W. Van Gerven
greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur

considérant les observations écrites présentées:

— dans les affaires C-138/91 et C-139/91, pour les parties requérantes au principal, par M^e^ Klaus Bertelsmann, avocat au barreau de Hambourg

— dans les affaires C-138/91 et C-139/91, pour le gouvernement allemand, par M. Ernst Röder, Ministerialrat au ministère fédéral des Affaires économiques, en qualité d'agent

— dans l'affaire C-132/91, pour le gouvernement allemand, par MM. Ernst Röder et Joachim Karl, Regierungsdirektor au même ministère, en qualité d'agents

— dans les trois affaires, pour la Commission, par M^me^ Karen Banks et M. Bernd Langeheine, membres du service juridique, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales des parties requérantes au principal, MM. Uwe Skreb et Günther Schroll, de PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, représentée par M. Manfred Confurius, avocat au barreau de Hambourg, et de la Commission, à l'audience du 7 octobre 1992,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 10 novembre 1992,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 7 mai 1991, parvenue à la Cour le 22 mai suivant, l'Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, dans l'affaire C-132/91, quatre questions préjudicielles relatives à l'interprétation des articles 3, paragraphe 1, et 7 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 « directive »).

2 Par ordonnances du 4 avril 1991, parvenues à la Cour le 27 mai suivant, l'Arbeitsgericht Hamburg a posé, en application de l'article 177 du traité CEE, deux questions préjudicielles, identiques dans les deux affaires jointes C-138/91 et C-139/91, relatives à l'interprétation de l'article 7 de la directive.

3 Les questions posées par l'Arbeitsgericht Bamberg ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant M. Katsikas à son ancien employeur, M. Konstantinidis, au sujet du versement de divers éléments de rémunération pour la période antérieure à son licenciement, survenu le 26 juin 1990.

4 Il ressort des éléments du dossier que M. Katsikas était employé dans un restaurant exploité par M. Konstantinidis et sous-loué par ce dernier à M. Mitossis à compter du 2 avril 1990. Dans le contrat de sous-location, M. Mitossis s'engageait notamment à libérer M. Konstantinidis de toutes les obligations découlant de l'exploita-

tion du restaurant et, en particulier, de celles relatives au paiement des salaires et des rémunérations accessoires.

5 M. Katsikas a refusé de travailler pour M. Mitossis. Il a alors été licencié par M. Konstantinidis le 26 juin 1990.

6 Devant l'Arbeitsgericht Bamberg, M. Konstantinidis a fait valoir qu'il n'était plus l'employeur de M. Katsikas depuis le 2 avril 1990 puisqu'il avait transféré, à cette date, son entreprise à M. Mitossis. Il a soutenu qu'il ne pouvait pas, dans ces conditions, être attrait devant la juridiction nationale en qualité de défendeur.

7 L'Arbeitsgericht Bamberg a décidé alors de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) 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, autorise-t-il un travailleur employé par le cédant à la date du transfert, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 77/187, à faire opposition au transfert des droits et obligations du cédant au cessionnaire en *empêchant* ainsi ledit transfert d'avoir lieu?

2) En cas de réponse négative à la première question:

Un tel droit de faire opposition, prévu dans l'ordonnancement juridique d'un État membre, constitue-t-il une disposition plus favorable aux travailleurs au sens de l'article 7 de la directive 77/187?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question:

L'article 7 de la directive 77/187 doit-il être interprété en ce sens que les dispositions législatives, réglementaires ou administratives (plus favorables) auxquelles il se réfère doivent être *explicites?*

4) En cas de réponse négative à la troisième question:

L'article 7 de la directive 77/187 doit-il être interprété en ce sens que les organes juridictionnels des États membres peuvent, par le biais de l'interprétation des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, établir des 'règles' plus favorables aux travailleurs au sens de cette disposition? »

8 Les questions posées par l'Arbeitsgericht Hamburg ont été soulevées dans le cadre de litiges opposant M. Skreb (affaire C-138/91) et M. Schroll (affaire C-139/91) à leur employeur, la société PCO Stauereibetrieb Paetz (ci-après « PCO »), au sujet de leur licenciement.

9 MM. Skreb et Schroll ont été licenciés par PCO après avoir refusé le transfert de leur relation de travail à la société Carl Tiedemann, à laquelle PCO avait cédé sa branche « chargement/déchargement », où étaient affectés, à titre principal, les intéressés.

10 Devant l'Arbeitsgericht Hamburg, les deux salariés ont notamment fait valoir que les dispositions de l'article 613 a du *Bürgerliches Gesetzbuch* (code civil allemand, ci-après « BGB »), tel qu'interprété par la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht, les autorisaient à s'opposer au transfert de leur relation de travail. PCO a répondu qu'un tel droit d'opposition serait contraire aux dispositions de la directive, qui prévoient un transfert automatique de la relation de travail au nouvel employeur.

11 L'Arbeitsgericht Hamburg a relevé que, selon la jurisprudence constante du Bundesarbeitsgericht relative à l'article 613 a du BGB, « lorsqu'une partie d'entreprise est transférée, par acte juridique, à un autre propriétaire, l'opposition d'un travailleur employé dans cette partie de l'entreprise fait obstacle au transfert au cessionnaire de sa relation de travail et la relation de travail au cédant persiste ».

12 L'Arbeitsgericht Hamburg s'est alors interrogé sur la compatibilité de la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht avec les dispositions de la directive, et notamment celles de son article 7, qui permettent aux États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables au travailleur.

13 Il a ainsi posé à la Cour, dans chacune des deux affaires, la question de savoir

« si un droit d'opposition au transfert de la relation de travail au cessionnaire peut être conféré au travailleur par une réglementation nationale, en tant que disposition plus favorable au sens de l'article 7 de la directive 77/187/CEE ».

14 Pour un plus ample exposé des faits des litiges au principal, du déroulement de la procédure ainsi que des observations écrites déposées devant la Cour, il est renvoyé au rapport d'audience. Ces éléments du dossier ne sont repris ci-après que dans la mesure nécessaire au raisonnement de la Cour.

15 Les questions posées par l'Arbeitsgericht Hamburg ainsi que celles posées par l'Arbeitsgericht Bamberg tendent, en substance, à savoir si les dispositions de l'article 3, paragraphe 1, ou celles de l'article 7 de la directive permettent à une juridiction nationale d'interpréter une disposition du droit national comme reconnaissant aux travailleurs employés par le cédant à la date du transfert d'entreprise le droit de s'opposer au transfert au cessionnaire de leur contrat ou de leur relation de travail.

16 A cet égard, les questions de l'Arbeitsgericht Bamberg développent et précisent les différents aspects de la question posée par l'Arbeitsgericht Hamburg dans chacune des deux affaires C-138/91 et C-139/91. Par suite, ces questions doivent être examinées ensemble et faire l'objet d'une réponse commune.

17 Ces questions soulèvent, en réalité, deux problèmes distincts.

18 Tout d'abord, les juridictions de renvoi se demandent si l'article 3, paragraphe 1, de la directive doit être interprété en ce sens qu'un travailleur employé par le cédant à la date du transfert, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive, ne peut pas s'opposer au transfert au cessionnaire de son contrat ou de sa relation de travail.

19 Ensuite, si le travailleur ne peut pas s'opposer au transfert de son contrat ou de sa relation de travail en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la directive, les juridictions nationales se demandent si l'article 7 de la directive doit être interprété en ce sens que l'interprétation jurisprudentielle d'une disposition du droit national, suivant laquelle les travailleurs ont le droit de s'opposer au transfert au cessionnaire de leur contrat ou de leur relation de travail, est au nombre des « dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs » mentionnées dans cet article.

Sur l'article 3, paragraphe 1, de la directive

20 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la directive:

« 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.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant est, également après la date du transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, et à côté du cessionnaire, responsable des obligations résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail. »

21 La Cour juge, de manière constante (voir arrêt du 25 juillet 1991, D'Urso, point 9, 362/89, Rec. p. I-4105), 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. Les règles applicables en cas de transfert d'une entreprise ou d'un établissement à un autre chef d'entreprise ont ainsi pour objet de sauvegarder, dans l'intérêt des employés et dans toute la mesure du possible, les relations de travail existantes qui font partie de l'ensemble économique transféré.

22 Comme l'a relevé l'Arbeitsgericht Hamburg, dans les motifs de ses ordonnances, la Cour a retenu, dans l'arrêt du 5 mai 1988, Berg, point 14 (144/87 et 145/87, Rec. p. 2559), que l'article 3, paragraphe 1, de la directive doit être interprété en ce sens qu'après la date du transfert le cédant est libéré de ses obligations résultant du contrat ou de la relation de travail du seul fait du transfert, même si les travailleurs employés dans l'entreprise ne consentent pas à cet effet ou s'ils s'y opposent, sous réserve toutefois de la faculté des États membres de prévoir la responsabilité solidaire du cédant et du cessionnaire après la date du transfert.

23 Dans cette affaire, la Cour était interrogée par le Hoge Raad der Nederlanden sur le point de savoir si l'accord des travailleurs concernés était nécessaire pour que le cédant soit libéré des obligations résultant pour lui des contrats ou des relations de travail auxquels il était partie antérieurement au transfert lorsque ces contrats ou ces relations de travail sont transférés au nouveau chef d'entreprise.

24 La question posée ne visait donc que le cas, différent de celui envisagé, en l'espèce, par les juridictions allemandes, où le travailleur, sans s'opposer au transfert de son contrat ou de sa relation de travail, s'oppose au transfert des obligations que le cédant avait contractées à son égard préalablement au transfert, en vertu du contrat ou de la relation de travail.

25 La Commission a aussi relevé, dans ses observations sur l'affaire C-132/91, que la Cour avait jugé, dans l'arrêt du 10 février 1988, Tellerup, dit « Daddy's Dance Hall », point 15 (324/86, Rec. p. 739), que la protection prévue par la directive était soustraite à la disposition des parties au contrat de travail.

26 Dans cette affaire, la Cour était interrogée par le Højesteret sur le point de savoir si un travailleur pouvait accepter une modification de sa relation de travail avec le nouveau chef d'entreprise, même si les inconvénients résultant pour lui de cette modification étaient compensés par des avantages tels qu'il n'était pas placé, globalement, dans une situation moins favorable.

27 Cet arrêt visait donc, lui aussi, un cas différent de celui envisagé, en l'espèce, par les juridictions allemandes, à savoir celui où le travailleur, sans s'opposer au transfert de son contrat ou de sa relation de travail, accepte des modifications du contrat ou de la relation qui le lie avec le nouveau chef d'entreprise.

28 Pour répondre à la question posée par le Højesteret, la Cour a relevé, aux points 14 et 15 de l'arrêt Daddy's Dance Hall, précité, que, la protection que la directive visait à assurer aux travailleurs étant d'ordre public et, partant, soustraite à la disposition des parties au contrat de travail, les règles de la directive devaient être considérées comme impératives en ce sens qu'il n'était pas permis d'y déroger dans un sens défavorable aux travailleurs. Elle en a déduit que les travailleurs concernés n'avaient pas la faculté de renoncer aux droits à eux conférés par la directive et qu'une diminution de ces droits n'était pas admise, même avec leur consentement.

29 La Cour n'a donc pas entendu juger, dans les deux arrêts susmentionnés, que les dispositions de l'article 3, paragraphe 1, de la directive devaient être interprétées en ce sens que le travailleur ne pouvait pas s'opposer au transfert de son contrat ou de sa relation de travail.

30 La Cour a, au contraire, retenu, au point 16 de l'arrêt du 11 juillet 1985, Danmols Inventar (105/84, Rec. p. 2639), que la protection que la directive vise à assurer est dépourvue d'objet lorsque l'intéressé lui-même, à la suite d'une décision prise par lui librement, décide de ne pas poursuivre après le transfert, avec le nouveau chef d'entreprise, la relation de travail. Dans une telle situation, l'article 3, paragraphe 1, de la directive ne s'applique pas.

31 En effet, si la directive, qui ne procède qu'à une harmonisation partielle de la matière en cause (voir arrêt Daddy's Dance Hall, précité, point 16), permet au travailleur de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant, elle ne saurait être interprétée comme obligeant le travailleur à poursuivre la relation de travail avec le cessionnaire.

32 Une telle obligation mettrait en cause les droits fondamentaux du travailleur, qui doit être libre de choisir son employeur et ne peut pas être obligé de travailler pour un employeur qu'il n'a pas librement choisi.

33 Il suit de là que les dispositions de l'article 3, paragraphe 1, de la directive ne font pas obstacle à ce qu'un travailleur décide de s'opposer au transfert de son contrat ou de sa relation de travail et, ainsi, de ne pas bénéficier de la protection que lui accorde la directive.

34 Toutefois, ainsi que l'a jugé la Cour (arrêt Berg, précité, point 12), la directive ne vise pas la poursuite du contrat ou de la relation de travail avec le cédant au cas où le travailleur employé dans l'entreprise ne souhaite pas rester au service du cessionnaire.

35 Il suit de là que, dans l'hypothèse où le travailleur décide librement de ne pas poursuivre le contrat ou la relation de travail avec le cessionnaire, la directive ne fait pas obligation aux États membres de prévoir que le contrat ou la relation de travail est maintenu avec le cédant. Dans une telle hypothèse, il appartient aux États membres de déterminer le sort réservé au contrat ou à la relation de travail.

36 Les États membres peuvent, en particulier, prévoir que, dans ce cas, le contrat ou la relation de travail doit être considéré comme résilié soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. Ils peuvent aussi prévoir que le contrat ou la relation de travail est maintenu avec le cédant.

37 Il convient donc de répondre à la partie des questions de l'Arbeitsgericht Bamberg et de l'Arbeitsgericht Hamburg relative à l'article 3, paragraphe 1, de la directive que les dispositions de cet article doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne font pas obstacle à ce qu'un travailleur employé par le cédant à la date du transfert d'entreprise, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive, s'oppose au transfert au cessionnaire de son contrat ou de sa relation de travail. La directive ne fait cependant pas obligation aux États membres de prévoir que, dans l'hypothèse où le travailleur décide librement de ne pas poursuivre le contrat ou la relation de travail avec le cessionnaire, le contrat ou la relation de travail est maintenu avec le cédant. Elle ne s'y oppose pas non plus. Dans l'hypothèse dont il s'agit, il appartient aux États membres de déterminer le sort réservé au contrat ou à la relation de travail avec le cédant.

Sur l'article 7 de la directive

38 Les questions de l'Arbeitsgericht Bamberg et de l'Arbeitsgericht Hamburg portent, d'une part, sur le point de savoir si les termes « dispositions législatives, réglementaires ou administratives » figurant à l'article 7 de la directive visent aussi l'interprétation donnée par les juridictions nationales de dispositions législatives, réglementaires ou administratives du droit national et, d'autre part, sur le point de savoir si une interprétation de ce type reconnaissant au travailleur un droit d'opposition au transfert de son contrat ou de sa relation de travail constitue une disposition « plus favorable aux travailleurs » au sens de l'article 7 de la directive.

39 Sur le premier point, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour (voir arrêt du 16 avril 1991, Eurim-Pharm, point 15, C-347/89, Rec. p. I-1747), la portée des dispositions législatives, réglementaires ou administratives

nationales doit s'apprécier compte tenu de l'interprétation qu'en donnent les juridictions nationales.

40 Il en résulte qu'il y a lieu d'entendre par « dispositions législatives, réglementaires ou administratives », au sens de l'article 7 de la directive, les dispositions législatives, réglementaires ou administratives d'un État membre telles qu'elles sont interprétées par les juridictions de cet État.

41 Sur le second point, il suffit de relever, d'une part, que l'Arbeitsgericht Bamberg a expressément indiqué qu'il ne posait une question à ce sujet que si la Cour répondait que l'article 3, paragraphe 1, de la directive interdisait au travailleur de s'opposer au transfert au cessionnaire de son contrat ou de sa relation de travail et, d'autre part, qu'il ressort des motifs des ordonnances de l'Arbeitsgericht Hamburg que cette juridiction n'a interrogé la Cour que parce qu'elle estimait que l'article 3, paragraphe 1, de la directive faisait obstacle au droit d'opposition du travailleur.

42 La Cour ayant répondu, au point 37 du présent arrêt, que les dispositions de l'article 3, paragraphe 1, de la directive ne faisaient pas obstacle à ce qu'un travailleur employé par le cédant s'oppose au transfert au cessionnaire de son contrat ou de sa relation de travail, il n'y a pas lieu de répondre aux questions relatives à la portée de l'expression « dispositions ... plus favorables au travailleur » figurant à l'article 7 de la directive.

Sur les dépens

43 Les frais exposés par le gouvernement allemand et la Commission des Communautés européennes, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant les juridictions nationales, il appartient à celles-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR,

statuant sur les questions à elle soumises par l'Arbeitsgericht Bamberg, par ordonnance du 7 mai 1991, et par l'Arbeitsgericht Hamburg, par deux ordonnances du 4 avril 1991, dit pour droit:

1) **Les dispositions 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, doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne font pas obstacle à ce qu'un travailleur employé par le cédant à la date du transfert d'entreprise, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive, s'oppose au transfert au cessionnaire de son contrat ou de sa relation de travail. La directive ne fait cependant pas obligation aux États membres de prévoir que, dans l'hypothèse où le travailleur décide librement de ne pas poursuivre le contrat ou la relation de travail avec le cessionnaire, le contrat ou la relation de travail est maintenu avec le cédant. Elle ne s'y oppose pas non plus. Dans l'hypothèse dont il s'agit, il appartient aux États membres de déterminer le sort réservé au contrat ou à la relation de travail avec le cédant.**

2) **Il y a lieu d'entendre par « dispositions législatives, réglementaires ou administratives », au sens de l'article 7 de la directive, les dispositions législatives, réglementaires ou administratives d'un État membre telles qu'elles sont interprétées par les juridictions de cet État.**

Due Kakouris Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 16 décembre 1992.

Le greffier

J.-G. Giraud

Le président

O. Due