Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. PEDRO CRUZ VILLALÓN
présentées le 3 juin 2014 [1]

Affaire C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
contre
Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[demande de décision préjudicielle formée par l'Oberster Gerichtshof (Autriche)]

«Politique sociale — Directive 2001/23/CE — Maintien des droits des travailleurs en cas de cession d'entreprises — Article 3, paragraphe 3 — Résiliation de la convention collective applicable au cédant et au cessionnaire — Maintien des effets de la convention collective — Effets sur le cessionnaire»

1. L'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) a posé à la Cour deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23/CE [2]. La juridiction de renvoi demande notamment si une convention collective dont la durée de validité se prolonge sous certaines conditions dans le temps après sa résiliation («convention 'dont les effets sont maintenus'») constitue une «convention collective» au sens de ladite directive. La question tire son origine de la double circonstance que, en Autriche, ces conventions «dont les effets sont maintenus» restent en vigueur jusqu'à l'adoption d'un accord individuel entre employeur et travailleurs ou l'adoption d'une nouvelle convention.

2. Il est constant que les travailleurs ont le droit, conformément à la directive 2001/23, de maintenir leurs conditions de travail en cas de cession d'entreprise. Par conséquent, il est essentiel de préciser si une convention collective «dont les effets sont maintenus» dans le sens indiqué est un prolongement naturel de la convention collective préexistante ou si, au contraire, elle doit être considérée comme une nouvelle convention collective, auquel cas le maintien des conditions de travail initialement prévues par la convention collective antérieure serait impossible.

1 — Langue originale: l'espagnol.

2 — Directive 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).

I – **Le cadre juridique**

A – *Le droit de l'Union*

3. La directive 2001/23 institue un régime commun de droits et d'obligations de l'entreprise cédante et des travailleurs de celle-ci en cas de cession de l'entreprise. Aux fins de la présente procédure, les paragraphes 1, 3 et 4 de l'article 3 de la directive sont particulièrement pertinents. Ils sont libellés comme suit:

«Article 3

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.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

[…]

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.

4.

a) Sauf si les États membres en disposent autrement, les paragraphes 1 et 3 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des États membres.

b) Même lorsqu'ils ne prévoient pas, conformément au point a), que les paragraphes 1 et 3 s'appliquent à de tels droits, les États membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert, en ce qui concerne leurs droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires visés au point a).»

4. Les dispositions précitées n'empêchent pas les États membres d'adopter des mesures plus protectrices pour les travailleurs, comme la directive 2001/23 l'indique à son article 8:

«La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.»

B – *Le droit autrichien*

5. L'article 8 de la loi réglementant les rapports de travail et l'organisation sociale des entreprises [Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl. 22/1974), ci-après l'«ArbVG»] définit les parties aux conventions collectives comme suit:

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

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

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

6. L'article 13 de ladite loi prévoit la possibilité que la convention collective continue à produire des effets après sa résiliation, dans les conditions suivantes:

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

7. La loi portant adaptation des règles régissant le contrat de travail (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) transpose, à son article 4, paragraphe 1, l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 dans les termes suivants:

«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.»

II – **Les faits**

8. La Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (chambre de commerce autrichienne – fédération sectorielle des entreprises de transport par autobus, par avion et par bateau, ci-après la «Wirtschaftskammer») et l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (confédération autrichienne des syndicats, ci-après le «Gewerkschaftsbund») ont négocié et conclu, au nom d'une entreprise appartenant à un groupe se consacrant au transport aérien, une convention collective applicable à toutes les entreprises du groupe qui n'interviennent pas exclusivement dans le transport régional («convention de la société mère»). La Wirtschaftskammer et le Gewerkschaftsbund ont également conclu une autre convention collective, applicable uniquement à une filiale du groupe («convention de la société filiale»).

9. À la suite des graves pertes subies par le groupe, la direction de la société mère a décidé, le 30 avril 2012, de transférer l'activité aérienne à la société filiale. À cette fin, une cession d'entreprise en faveur de la société filiale a eu lieu, de manière à ce que les travailleurs liés à l'activité aérienne soient soumis aux conditions de travail moins favorables résultant de la convention de la société filiale.

10. Avec effet à la date même de la cession, la Wirtschaftskammer a résilié la convention de la société mère. Conformément à l'article 13 de l'ArbVG, la convention résiliée continue à produire les mêmes effets qu'avant la résiliation jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ou qu'un nouvel accord exprès entre les parties soit adopté.

11. Après la cession de l'entreprise et la résiliation de la convention, le nouvel employeur a commencé à appliquer unilatéralement des règles internes qui ont entraîné une détérioration considérable des conditions salariales des travailleurs transférés. Aux termes de la décision de renvoi, les salaires des travailleurs recrutés avant le 1er avril 2004 ont subi une baisse allant de 40 à 54 %, bien que la Wirtschaftskammer conteste ces chiffres.

12. Le Gewerkschaftsbund, qui représente les travailleurs transférés, n'est pas d'accord avec la décision de la société filiale et réclame le maintien des effets de la convention résiliée, la convention collective étant une convention «dont les effets sont maintenus». En revanche, la Wirtschaftskammer, qui représente la société filiale, considère que la convention «dont les effets sont maintenus» n'est une «convention collective» ni au sens de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 ni au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la loi portant adaptation des règles régissant le contrat de travail. Tel est l'objet du litige devant l'Oberster Gerichtshof ayant donné lieu à la présente demande de décision préjudicielle.

III – **La demande de décision préjudicielle et la procédure devant la Cour**

13. Par demande de décision préjudicielle parvenue au greffe de la Cour le 17 juin 2013, l'Oberster Gerichtshof a posé les deux questions suivantes:

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

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

14. Les parties dans la procédure au principal, les gouvernements de la République fédérale d'Allemagne et de la République hellénique ainsi que la Commission européenne ont présenté des observations écrites.

IV – **Analyse**

A – *Sur la recevabilité*

15. La Wirtschaftskammer a soulevé plusieurs exceptions d'irrecevabilité de la demande de décision préjudicielle de l'Oberster Gerichtshof.

16. En premier lieu, elle considère qu'il n'est pas satisfait aux conditions requises par l'article 267 TFUE, dans la mesure où la juridiction de renvoi ne pose pas des questions relatives à l'interprétation ou à la validité de la directive 2001/23, mais à son application. En deuxième lieu, la Wirtschaftskammer estime que la juridiction de renvoi ne peut ni apprécier les faits ni garantir le principe du contradictoire, et qu'elle n'a donc pas la qualité de «juridiction». En troisième lieu, elle considère que la question posée est hypothétique et dénuée de pertinence aux fins de la résolution du litige.

17. S'agissant de l'affirmation selon laquelle les questions posées portent sur l'application et non sur l'interprétation de la directive 2001/23, je considère que cette objection est dénuée de fondement. La question posée par l'Oberster Gerichtshof est clairement une question d'interprétation, à savoir celle de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23. La juridiction de renvoi se demande si la notion de «convention collective» visée dans ladite disposition couvre également les conventions collectives «dont les effets sont maintenus». Il s'agit d'une question dont la portée est bien évidemment limitée à l'interprétation de la disposition du droit de l'Union, tâche qui entre dans le cadre de la compétence préjudicielle que l'article 267 TFUE confère à la Cour.

18. Concernant l'argument selon lequel la juridiction de renvoi ne peut apprécier les éléments de fait, ou le risque de violation du principe du contradictoire dans la procédure au principal, j'estime qu'il est lui aussi dénué de fondement. La Cour a déjà eu l'occasion d'examiner, dans l'arrêt Österreichischer Gewerkschaftsbund [3], si l'Oberster Gerichtshof agissait, dans l'exercice de ses compétences consultatives en droit du travail, en tant que «juridiction» au sens de l'article 267 TFUE. Il est vrai que, dans ladite affaire, la Cour ne s'est pas référée expressément à l'impossibilité pour la juridiction de renvoi d'apprécier les faits et à la limitation du principe du contradictoire. Toutefois, je ne crois pas que ces deux caractéristiques de la procédure au principal justifient une approche distincte de celle adoptée par la Cour dans ladite affaire en 1998.

19. Il est constant que la Cour a interprété de manière très large les critères requis pour qu'une juridiction puisse présenter, conformément à l'article 267 TFUE, une demande de décision préjudicielle. L'objectif d'une telle approche n'est autre que de garantir la plus grande uniformité possible dans l'interprétation du droit de l'Union, ainsi que la garantie effective des droits que ledit ordre juridique confère aux particuliers. Dans ses conclusions présentées dans l'affaire De Coster, l'avocat général Ruiz-Jarabo Colomer a clairement exposé les raisons de politique judiciaire ayant justifié cette approche concernant la compétence préjudicielle prévue à l'article 267 TFUE [4].

20. Comme la Cour a déjà eu l'occasion de le déclarer, l'exigence d'une procédure contradictoire dans le cadre de l'article 267 TFUE vise à garantir un *minimum de contradiction* entre les parties à la procédure, afin que la demande de décision préjudicielle reflète fidèlement un doute surgi au cours de la procédure [5]. Ce minimum de contradiction a conduit la Cour à reconnaître la compétence préjudicielle, entre autres, de la commission fédérale allemande de surveillance de la passation des marchés [6] ou des juridictions espagnoles en matière économique et administrative, deux organismes dans le cadre desquels le principe du contradictoire revêt des caractéristiques distinctes de celles présentes dans une procédure juridictionnelle ordinaire.

21. Par conséquent, le fait que les deux parties à la procédure devant l'Oberster Gerichtshof aient eu l'occasion, dans le cadre d'une procédure consultative en droit du travail telle que celle de l'espèce, de présenter des observations écrites à conditions égales est suffisant pour que la Cour estime qu'il est satisfait à la condition relative au caractère contradictoire de la procédure au principal. L'argument invoqué par la Wirtschaftskammer, selon lequel les faits contenus dans la décision de renvoi ne sont pas conformes à la réalité et ne pourraient, selon elle, être contestés dans le cadre de la procédure au principal, n'est pas de nature à remettre en cause la qualité de juridiction de l'Oberster Gerichtshof au sens de l'article 267 TFUE.

3 — C-195/98, EU:C:2000:655.

4 — C-17/00, EU:C:2001:366, points 73 et 74.

5 — Arrêts Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, point 12); Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, point 9) et Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, point 31) ainsi qu'ordonnances Borker (138/80, EU:C:1980:162, point 4) et Greis Unterweger (318/85, EU:C:1986:106, point 4).

6 — Arrêts Pardini (338/85, EU:C:1988:194); Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118) et Dorsch Consult (EU:C:1997:413, point 31).

22. La troisième objection porte sur le caractère prétendument hypothétique des questions posées. Ce motif est basé sur le fait que la juridiction de renvoi fonde son appréciation sur des faits dont la véracité est remise en cause par la Wirtschaftskammer ainsi que sur le caractère consultatif et non contraignant des décisions de l'Oberster Gerichtshof dans le cadre d'une procédure consultative en droit du travail.

23. Je considère que ce grief ne peut pas non plus être accueilli. La jurisprudence de la Cour affirme catégoriquement que la demande de décision préjudicielle est irrecevable s'il «apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit de l'Union sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées» [7]. Ces conditions ont toujours été interprétées strictement.

24. De ce point de vue, l'on peut difficilement affirmer que les questions préjudicielles posées par l'Oberster Gerichtshof n'ont aucun rapport avec la réalité, sont hypothétiques ou ne fournissent pas les éléments de fait nécessaires.

25. Bien au contraire, le fait que la procédure dans laquelle l'Oberster Gerichtshof intervient soit de nature consultative ne prive en rien la demande de décision préjudicielle de son rapport avec un litige. La Cour a déjà eu l'occasion d'examiner la recevabilité d'une demande de décision préjudicielle posée dans le cadre de cette même procédure nationale dans l'autre affaire Österreichischer Gewerkschaftsbund, et la nature de la procédure n'a pas été une raison suffisante pour déclarer le renvoi irrecevable.

26. En outre, il est évident qu'il ne s'agit pas d'une question hypothétique. Il existe effectivement un litige entre une entreprise et ses travailleurs, litige qui a conduit à deux procédures, y compris la procédure consultative dans le cadre de laquelle la présente demande de décision préjudicielle est formée.

27. Enfin, il convient d'ajouter que, même si certains faits sur lesquels la demande de décision préjudicielle porte n'étaient pas exacts, cela ne serait pas, dans le cas d'espèce, une raison suffisante pour conclure que la question ne fournit pas suffisamment d'éléments de fait pour que la Cour puisse se prononcer. Le montant exact de la baisse de salaire subie par les travailleurs dans le présent litige n'est pas un élément de fait pertinent pour répondre à la question qui nous est posée. Dans la présente procédure préjudicielle, nous sommes uniquement interrogés sur les effets d'une convention «dont les effets sont maintenus» et sur sa place dans la directive 2001/23, question d'interprétation pour laquelle le montant exact de la baisse de salaire n'a aucune incidence sur la réponse qui sera donnée par la Cour.

28. Eu égard aux considérations qui précèdent, je propose à la Cour de déclarer la demande de décision préjudicielle recevable.

7 — Voir arrêts Melki et Abdeli (C-188/10 et C-189/10, EU:C:2010:363, point 27); Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, point 29) et Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, point 35).

B – *Sur le fond*

1. Observations préalables

29. À titre préalable, j'indique dès à présent qu'il n'est pas nécessaire de répondre aux deux questions préjudicielles posées par la juridiction de renvoi. La réponse à la première question résout indirectement la seconde; dès lors, il suffira de répondre de façon détaillée à la première question, en tenant compte, il est vrai, de la préoccupation justifiant la seconde question.

30. Dans les grandes lignes, la Wirtschaftskammer fait valoir qu'une convention collective qui reste en vigueur dans les conditions prévues par la loi autrichienne (convention «dont les effets sont maintenus») n'est pas une «convention collective» selon le droit du travail autrichien et, partant, ne l'est pas non plus au sens de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23. Pour sa défense, elle avance l'argument d'une partie de la doctrine, selon lequel le maintien des effets d'une convention collective n'implique pas que celle-ci subsiste, bien qu'elle admette que cette interprétation ne soit pas unanime. De même, la Wirtschaftskammer souligne que le maintien des effets dans le cas d'espèce n'a commencé qu'après la cession de l'entreprise, ce qui rendrait impossible l'application de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, qui ne vise que les conventions collectives préexistant à la date de la cession.

31. La thèse contraire a été défendue par le Gewerkschaftsbund ainsi que par le gouvernement fédéral allemand, le gouvernement grec et la Commission. Le gouvernement fédéral allemand et la Commission considèrent qu'il incombe au droit autrichien de déterminer l'existence d'une convention collective, même si la question des effets d'une convention en cas de cession d'entreprise constitue une matière régie par le droit de l'Union. De ce point de vue, le maintien des effets d'une convention résiliée constituerait un mécanisme qui, conformément à la finalité visée à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, devrait être considéré comme relevant du champ d'application de ladite disposition. Cette approche signifierait que, dans la mesure où elle prolonge les effets de la convention résiliée conformément aux dispositions du droit autrichien, la convention «dont les effets sont maintenus» constitue une continuité devant être respectée par le cessionnaire, à tout le moins dans les limites minimales fixées par l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23.

32. Le gouvernement grec parvient à la même conclusion que la Commission et le gouvernement fédéral allemand, mais en soulignant que l'objectif de la directive 2001/23 est le maintien de certains effets dans le temps, quelle que soit la source formelle desdits effets, que ce soit une convention collective ordinaire ou une convention collective «dont les effets sont maintenus».

33. Comme je l'exposerai ci-après, je considère que la directive 2001/23 exige des États membres, en cas de cession d'entreprise, de maintenir les effets d'une convention collective même lorsque lesdits effets sont le produit d'une règle nationale qui les prolonge jusqu'à l'adoption d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'adoption d'accords bilatéraux entre les parties. De même que la Commission, le gouvernement fédéral allemand et le gouvernement grec considèrent que ce résultat est le plus cohérent avec l'objectif de la directive 2001/23, qui n'est autre que de garantir un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs en cas de cession d'entreprise, situation dans laquelle les travailleurs sont exposés à une situation de vulnérabilité à laquelle la directive entend remédier.

2. La notion de «convention collective» à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23

34. Pour aborder la question qui nous est posée par l'Oberster Gerichtshof, il est nécessaire, d'abord, de délimiter la portée de l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23. En substance, lorsque cette disposition se réfère aux «conventions collectives», s'agit-il d'une notion autonome du droit de l'Union ou, au contraire, d'une notion dont la définition incombe aux États membres?

35. La jurisprudence a disposé à plusieurs reprises que les notions utilisées dans les règles de l'Union ont, en règle générale, un caractère autonome. C'est ce que la Cour déclare dans la plupart des affaires, et cela dans le but légitime de garantir une interprétation des règles de l'Union la plus uniforme possible [8]. Ce n'est que dans les cas dans lesquels l'acte de l'Union renvoie expressément au droit des États membres ou lorsque le terme faisant l'objet de l'interprétation ne permet pas une lecture uniforme que la Cour ne procède pas à une interprétation uniforme.

36. Dans le cas de la directive 2001/23 ainsi que dans celui de celle qui l'a précédée, la directive 77/187/CEE (JO L 61, p. 26), l'interprétation de notions autonomes revêt des caractéristiques particulières, les deux textes ayant procédé à une harmonisation partielle mais non complète en la matière. La Cour a déclaré à de nombreuses reprises, tout d'abord en 1985 dans l'affaire Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, que la directive 2001/23, comme l'a fait la directive antérieure, a procédé à une *harmonisation partielle* en la matière et «ne vise […] pas à instaurer un niveau de protection uniforme pour l'ensemble de la Communauté en fonction de critères communs» [9]. «Le bénéfice de la directive 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» [10].

37. Le caractère partiel de l'harmonisation peut, par exemple, être observé dans le traitement donné à la définition des contrats de travail. Dans l'affaire Wendelboe e.a., la Cour a déclaré que «l'existence ou non d'un contrat de travail ou d'une relation de travail à la date du transfert, au sens de l'article 3, paragraphe 1, de la directive, doit être établie en fonction des règles du droit national, sous réserve, toutefois, que soient respectées les dispositions impératives de la directive» [11]. Par conséquent, la directive 2001/23 ne détermine pas la *constitution* de la relation de travail, point qui doit être défini par le droit national et, partant, par le juge national. En revanche, elle s'occupe de garantir un régime commun et minimal concernant les *effets* de ladite relation de travail en cas de cession d'entreprise.

38. Cette distinction entre la constitution et les effets de la relation de travail permet d'expliquer tant le contenu de la directive 2001/23, notamment de son article 3, que la jurisprudence de la Cour en la matière. Les décisions de notre juridiction montrent avant tout le souci d'octroyer un traitement commun minimal aux conséquences découlant d'une cession d'entreprise, sans avoir à construire inutilement des notions autonomes caractéristiques du droit du travail. En définitive, la Cour se concentre sur les aspects les plus pratiques de la directive 2001/23, sans s'arrêter excessivement sur des questions de notion. Cette approche est étayée, comme je viens de le dire, par les énoncés de la directive.

39. La première chose qui mérite l'attention dans la directive 2001/23 est son intitulé. N'y sont pas visées les catégories de contrat de travail ou de convention collective, mais uniquement les «droits des travailleurs», étant en outre spécifié que l'objet de la mesure est le «maintien» desdits droits. De même, le chapitre II de la directive 2001/23 est intitulé «Maintien des droits des travailleurs», rappelant ainsi que la finalité de la directive est la sauvegarde des conditions de travail en cas de cession d'entreprise, et porte donc sur les *effets* que ladite cession provoque sur les droits des travailleurs.

8 — Voir arrêts Ekro (327/82, EU:C:1984:11, point 11); SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, point 23); A (C-523/07, EU:C:2009:225, point 34) et Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, point 32).

9 — Arrêt 105/84, EU:C:1985:331, point 16.

10 — Arrêt Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (324/86, EU:C:1988:72, point 16); Martin e.a. (C-4/01, EU:C:2003:594, point 41) et Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, point 23).

11 — Arrêt 19/83, EU:C:1985:54, point 16.

40. L'article 3 de la directive 2001/23 renforce encore plus cette idée en soulignant l'importance des «droits et des obligations» des travailleurs, reléguant au second plan la source desdits droits et obligations. Dans le même ordre d'idées, au paragraphe 1 de la disposition, le législateur fait référence aux droits et aux obligations qui résultent soit «d'un contrat de travail», soit «d'une relation de travail». L'élément déterminant est l'existence d'un droit ou d'une obligation, et non l'origine formelle de ceux-ci.

41. Cette approche doit également s'appliquer aux conventions collectives. L'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 utilise une systématique analogue à celle du paragraphe 1, en mettant l'accent sur le maintien des «conditions de travail» découlant d'une convention collective. Une fois de plus, la directive souligne le point essentiel du chapitre II, le «maintien» des droits. L'origine spécifique desdits droits revêt un caractère secondaire.

42. La primauté donnée aux effets des droits des travailleurs, par rapport à la constitution desdits droits, ressort également des objectifs de la directive 2001/23. Le considérant 2 souligne la fréquence et l'importance que revêtent, dans l'évolution économique, les modifications des structures des entreprises dans le cadre desquelles des transferts d'établissements entre entreprises ont lieu [12]. Le législateur de l'Union a considéré qu'il était nécessaire, comme indiqué au considérant 3 de la directive, de «protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise», ajoutant «*en particulier pour assurer le maintien de leurs droits*».

43. Par conséquent, conformément aux considérations précédentes, j'estime que la directive 2001/23 ne contient pas de notion autonome de «convention collective». Dans la ligne de l'arrêt Wendelboe e.a. (EU:C:1985:54), je considère, comme la Commission l'a défendu, que l'existence ou non d'une convention collective doit être établie en fonction des règles du droit national. La directive 2001/23 vise à garantir, en cas de cession d'entreprise, le *maintien des droits des travailleurs*, dans ce cas ceux découlant des conventions collectives, quelle que soit la source formelle à l'origine desdites conventions. Les droits et les obligations des travailleurs ayant été constitués conformément au droit national, l'objectif visé par la directive 2001/23 est le maintien des conditions de travail en cas de cession d'entreprise [13].

44. Par conséquent, il appartient à la Cour de déterminer si les «conditions de travail convenues par une convention collective» visées à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 comprennent les conditions de travail découlant d'une convention «dont les effets sont maintenus», question sur laquelle je vais maintenant me pencher.

3. Les conditions découlant d'une convention «dont les effets sont maintenus»

45. Ainsi qu'il ressort des éléments du dossier, en Autriche, une convention «dont les effets sont maintenus» est une prolongation *atténuée* et *provisoire* des effets de la convention préexistante. Elle est atténuée dans la mesure où son contenu est susceptible de faire l'objet de dérogations individuelles convenues par les parties. Elle est provisoire car elle cessera d'être en vigueur dès qu'une nouvelle convention collective sera adoptée.

12 — «L'évolution économique entraîne sur le plan national et communautaire des modifications des structures des entreprises qui s'effectuent, entre autres, par des transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements à d'autres chefs d'entreprise, résultant de cessions ou de fusions».

13 — Voir Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, 2e éd., LGDJ, Paris, p. 432.

46. Toutefois, la caractéristique principale de la convention «dont les effets sont maintenus» est sa prévision légale. En Autriche, comme cela semble également être le cas dans plusieurs États membres de l'Union européenne, une convention collective ne devient pas une convention «dont les effets sont maintenus» par décision de l'une ou des deux parties à la relation de travail. Elle le devient parce que le législateur a expressément prévu, dans des conditions limitativement énumérées et aux fins de maintenir la sécurité juridique dans la relation de travail, le maintien atténué et provisoire de la convention [14].

47. Par conséquent, les parties à une relation de travail savent, lorsqu'elles concluent un contrat de travail soumis à une convention collective, que le maintien des effets de celle-ci n'est pas une éventualité découlant des clauses de la convention elle-même (ou de l'accord entre les parties), mais une possibilité spécifiquement prévue par le législateur national et destinée à garantir la stabilité dans le temps de la relation de travail. Comme je l'ai indiqué auparavant, le maintien des effets vise uniquement le maintien atténué et provisoire de la convention à des fins de sécurité juridique. Il s'agit donc d'une technique de maintien de la validité des droits et des obligations que ladite convention confère aux travailleurs et à l'employeur.

48. Vu sous cet angle, le point de savoir si la convention «dont les effets sont maintenus» «*est*» ou non formellement une convention collective conformément au droit national n'est pas déterminant du point de vue de la directive 2001/23. En fin de compte, l'objectif de celle-ci est de garantir un certain maintien des conditions de travail des travailleurs pendant une période déterminée en cas de cession d'entreprise. Comme je l'ai indiqué précédemment, ce n'est pas tant la source des droits que les effets de ceux-ci qui justifient les dispositions de l'article 3 de la directive 2001/23.

49. Les droits et les obligations d'un travailleur, quels qu'ils soient, qu'ils soient prévus dans un contrat de travail ou dans une convention collective, doivent être maintenus dans les conditions fixées par la directive 2001/23. Toutefois, lorsque l'ordre juridique national prévoit que de tels droits et obligations seront maintenus, bien que sous la forme atténuée et provisoire que j'ai indiquée, afin d'éviter des situations de vide réglementaire, je considère, en conformité avec le chapitre II de la directive 2001/23, que le maintien des effets doit être interprété en tant que prolongation naturelle des droits et des obligations préalablement acquis par le travailleur. Le maintien des effets a, avant tout, une finalité de garantie, le statu quo étant simplement maintenu à des fins de sécurité juridique. Dans un tel cas, les droits et les obligations découlant d'une convention «dont les effets sont maintenus», simple continuation de la situation préexistante, sont les «conditions de travail convenues».

50. Cette interprétation est également conforme à la jurisprudence de la Cour. Dans l'arrêt Werhof, le maintien des effets d'une clause contractuelle se référant de manière dynamique à de futures conventions a été exclu, au motif que la «directive [2001/23] n'a pas entendu protéger de simples expectatives et, partant, les bénéfices hypothétiques découlant des évolutions futures des conventions collectives» [15]. Par conséquent, la directive 2001/23 n'entend pas perpétuer une situation contractuelle dans le temps, et ce d'autant moins lorsqu'une telle perpétuation inclut des droits qui ne sont pas présents mais futurs. Il s'agit là d'un type de maintien qui déséquilibrerait la relation contractuelle entre l'employeur et le travailleur, ce qu'excluent tant la directive 2001/23 que la jurisprudence.

14 — Article 13 de l'ArbVG.

15 — C-499/04, EU:C:2006:168, point 29.

51. L'existence d'une prévision légale expresse, en vigueur lors de la conclusion du contrat, établissant le maintien des droits et des obligations prévus dans la convention collective de manière atténuée et provisoire à des fins de sécurité juridique, est loin d'être une «simple expectative» ou un «bénéfice hypothétique découlant des évolutions futures des conventions collectives» [16]. Les parties à une relation de travail dans de telles conditions n'intègrent pas dans leur patrimoine une simple expectative, mais un bénéfice concret et réel: la certitude que la convention collective, sauf nouvelle convention ou accord exprès, maintiendra ses effets, bien qu'avec les caractéristiques précitées.

52. L'on pourrait opposer à cette conclusion l'argument littéral selon lequel le maintien des conditions convenues par une convention collective est limité, conformément à l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23, «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». Je considère toutefois que cette disposition se réfère à des situations de résiliation ou d'expiration au sens strict, dans lesquelles l'ordre juridique national ne prévoit aucune forme prédéterminée de la convention à des fins de sécurité juridique. En revanche, dans les cas dans lesquels l'ordre juridique national a prévu expressément et avant la résiliation ou l'expiration de la convention une prolongation de celle-ci, l'article 3, paragraphe 3, doit être interprété de façon à garantir l'équilibre de la relation de travail, non seulement dans le contenu des prestations des deux parties, mais également dans son applicabilité dans le temps.

53. En effet, l'équilibre entre l'employeur et le travailleur est une préoccupation présente tant dans les énoncés de la directive 2001/23 que dans la jurisprudence [17]. C'est précisément aux fins de cet équilibre que la disposition autrichienne litigieuse a cherché à éviter une rupture brusque du cadre normatif conventionnel qui régit la relation de travail. Dans la mesure où les conditions que j'ai énumérées précédemment sont satisfaites, à savoir la prédétermination par une disposition expresse ainsi que le maintien indiqué des effets de la convention, je considère que, loin d'entraîner une distorsion de l'équilibre précité, l'on contribue précisément à permettre sa garantie.

54. Enfin, dans un souci d'équilibre de la relation de travail, la directive 2001/23 a prévu la possibilité pour les États membres de limiter la période du maintien des conditions de travail prévues par la convention collective, à condition que la limitation ne soit pas inférieure à un an. Dans ces conditions, il est raisonnable qu'une convention «dont les effets sont maintenus» conserve les conditions de travail préexistantes dans les termes atténués et provisoires déjà indiqués. La pratique de chacun des États membres dans lesquels le maintien des effets est prévu déterminera, au regard de l'expérience dans les relations de travail, s'il convient de limiter dans le temps le maintien des effets. Il incombe naturellement à chaque État membre de trancher cette question.

55. Par conséquent, je propose à la Cour d'interpréter l'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23 en ce sens que les conditions de travail convenues par une convention collective comprennent également les conditions maintenues dans le temps du fait d'une disposition de droit interne préalable à la résiliation de la convention collective qui garantit le maintien de ladite convention collective, de manière atténuée et provisoire, après sa résiliation.

16 — Ibidem.

17 — Comme la Cour l'a déclaré, «la directive 77/187 ne vise pas uniquement à sauvegarder, lors d'un transfert d'entreprise, les intérêts des travailleurs, mais entend assurer un juste équilibre entre les intérêts de ces derniers, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part» (arrêt Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, point 25).

V – **Conclusion**

56. Eu égard aux arguments précédemment exposés, je propose à la Cour de répondre à la demande de décision préjudicielle formulée par l'Oberster Gerichtshof dans les termes suivants:

L'article 3, paragraphe 3, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements doit être interprété en ce sens que les conditions de travail convenues par une convention collective comprennent également les conditions maintenues dans le temps du fait d'une disposition de droit interne préalable à la résiliation de la convention collective qui garantit le maintien de ladite convention collective, de manière atténuée et provisoire, après sa résiliation.