CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. GEORGES COSMAS

présentées le 20 février 1997 *

1. Dans la présente affaire, le Juzgado de lo Social n° 16 de Barcelona a posé à la Cour de justice une question préjudicielle relative à l'interprétation de dispositions 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 [1] (ci-après la « directive »).

I — Le cadre légal

A — *Les dispositions communautaires*

2. L'article 1er de la section I de la directive, intitulée « Champ d'application et définitions », dispose:

« 1. La présente directive 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.

2. La présente directive est applicable si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité.

3. ... »

3. L'article 2 dispose:

« Au sens de la présente directive, on entend par:

a) cédant, toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er paragraphe 1, perd la qualité de chef d'entreprise à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement;

* Langue originale: le grec.

1 — JO L 61, p. 26.

b) cessionnaire, toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er paragraphe 1, acquiert la qualité de chef d'entreprise à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement;

... »

4. Dans la section II, intitulée « Maintien des droits des travailleurs », l'article 3 dispose:

« 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.

...

2. ...

3. Les paragraphes 1 et 2 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.

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 au sens de l'article 1er paragraphe 1, 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 premier alinéa. »

5. L'article 4, paragraphe 1, dispose:

« 1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

... »

6. L'article 7 de la directive dispose:

« La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs. »

7. L'article 8 de la directive dispose:

« 1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de deux ans à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.

2. ... »

8. Il résulte de l'interprétation conjointe des dispositions ci-dessus qu'en cas de transfert d'une entreprise d'un chef d'entreprise à l'autre, pour les motifs qui ont été mentionnés, les travailleurs de ladite entreprise conservent les droits qui résultent de la relation de travail avec l'entreprise cédée [2], sous la condition toutefois que le transfert de l'entreprise se soit réalisé à un moment où la directive est pleinement entrée en vigueur dans l'ordre juridique interne de l'État membre concerné. En outre, les États membres ont la faculté d'accorder aux travailleurs une protection plus grande que celle prévue par la directive.

9. La Cour considère, également dans une jurisprudence constante, qu'il n'est pas possible, pour des justiciables, d'invoquer devant les juridictions nationales les dispositions de la directive dès lors que les faits pertinents, dans la mesure où ceux-ci les concernent, avaient eu lieu à des dates antérieures à l'expiration du délai d'application de la directive [3].

2 — Selon une jurisprudence constante de la Cour, « la directive 77/187 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. La directive est donc applicable dans toutes les hypothèses de changement, dans le cadre de relations contractuelles, de la personne physique ou morale responsable de l'exploitation de l'entreprise qui contracte les obligations d'employeur vis-à-vis des employés de l'entreprise »; voir l'arrêt du 15 juin 1988, Bork International e. a. (101/87, Rec. p. 3057, point 13). Voir également les arrêts du 5 mai 1988, Berg et Busschers (144/87 et 145/87, Rec. p. 2559, point 12), et du 14 novembre 1996, Rotsart de Hertaing (C-305/94, Rec. p. I-5927, points 16 à 21).

3 — Voir, par exemple, les arrêts du 3 décembre 1992, Suffritti e. a. (C-140/91, C-141/91, C-278/91 et C-279/91, Rec. p. I-6337, points 11 à 13), et du 3 mars 1994, Vaneetveld (C-316/93, Rec. p. I-763, point 16).

B — *Les dispositions nationales*

10. Le décret royal (Real Decreto) n° 505/1985, du 6 mars 1985, est relatif à l'organisation et au fonctionnement du Fondo de Garantía Salarial (fonds de garantie des salaires) [4]. Le Fondo de Garantía Salarial est un organisme public de caractère administratif, dépendant du ministère du Travail et des Affaires sociales et constitue l'une des institutions de garantie prévues par la directive 80/987, en vue du paiement des créances impayées des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur [5].

11. L'article 2 du décret royal n° 505/1985 prévoit, entre autres, que cette institution verse aux travailleurs les indemnités, pour cause de licenciement ou de rupture du contrat de travail, reconnues par jugement ou par décision administrative, conformément aux articles 50 et 51 de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs) [6].

12. Selon l'article 19, paragraphe 1, de ce même décret royal, le Fondo de Garantía Salarial verse les indemnités reconnues pour rupture du contrat de travail pour des causes économiques, technologiques ou de force majeure, dont le montant est calculé à raison de 20 jours de salaire par année de service, les périodes inférieures à un an étant calculées au prorata par mois, sans pouvoir dépasser une annuité. Aux fins du calcul de ces prestations, les années de service sont celles qui ressortent de l'attestation établie par la Tesorería General de la Seguridad Social au sujet de la période de présence du travailleur licencié dans l'entreprise débitrice, sauf si le travailleur prouve que la relation de travail a eu une durée supérieure.

13. Enfin, ce même article 19 prévoit, en son paragraphe 3, que, s'agissant d'entreprises occupant moins de 25 travailleurs, le Fondo de Garantía Salarial verse un montant égal à 40 % de l'indemnité due pour rupture du contrat de travail pour des causes économiques, technologiques ou de force majeure, conformément aux dispositions du paragraphe 1, sans qu'il soit nécessaire de prouver la situation d'insolvabilité, de cessation de paiements, de faillite ou d'apurement collectif des dettes du chef d'entreprise.

II — Les faits

14. Les demandeurs au principal, MM. Pedro Burdalo Trevejo, José Soriano Marco, Miguel Casa Alonso et Vicente Perez de la Cruz étaient employés par la société à responsabilité limitée Hiades, dont le personnel permanent ne dépassait pas 25 travailleurs.

4 — *Boletin Oficial del Estado* (ci-après « *BOE* ») du 17 avril 1985, n° 92, dans la version corrigée en vertu des corrigenda du 27 mai (*BOE* n° 126) et du 19 juin 1985 (*BOE* n° 146).

5 — Directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO L 283, p. 23).

6 — Il s'agit du décret royal législatif (Real Decreto Legislativo) du 24 mars 1995, n° 1/1995, *BOE* du 19 mars 1995, n° 75.

15. Les liens d'emploi de ces travailleurs avec l'entreprise textile fondée par M. Enrique Capellà remontent, respectivement, aux 14 juillet 1969, 14 novembre 1966, 13 août 1950 et 3 juin 1957. Depuis lors, cette entreprise avait changé plusieurs fois de propriétaire. Il en a été ainsi, en particulier, le 19 mai 1978, quand fut fondée la société anonyme « Hijos de Enrique Capellà », devenue « Ennoblecimiento Textil » le 29 juin 1981 et « Hiades » le 7 janvier 1986, sans toutefois que ces changements n'affectent les relations de travail des travailleurs susmentionnés, qui continuaient sous le nouveau propriétaire.

16. Le 10 mai 1993, une décision du département du travail de la Généralité de Catalogne a déclaré la rupture des relations de travail entre lesdits travailleurs et l'entreprise Hiades.

17. Le Fondo de Garantía Salarial a été chargé de verser aux travailleurs licenciés les indemnités prévues par la législation espagnole.

18. Le 24 janvier 1994, l'unité administrative du Fondo de Garantiã Salarial de Barcelona a adopté une décision qui était, pour partie, conforme à celle qui avait été adoptée par le département du travail.

19. Le Fondo de Garantía Salarial a refusé de tenir compte, aux fins du calcul des indemnités, des périodes de travail antérieures au 19 mai 1978, date du premier transfert de l'entreprise, au motif qu'elles ne ressortaient pas du certificat délivré par l'institution de sécurité sociale (la Tesorería de la Seguridad Social, service financier de la sécurité sociale), et que l'organisme estimait qu'il ne devait pas prendre en charge les subrogations des entreprises qui avaient eu lieu avant le 19 mai 1978. L'organisme a renvoyé à cet effet à la jurisprudence du Tribunal Superior de Justicia de Catalunya et du Tribunal Supremo.

20. La Cour a posé au gouvernement espagnol une question visant à apporter des précisions relatives à la jurisprudence du Tribunal Supremo en relation avec le problème posé en l'occurrence, à laquelle renvoie la juridiction nationale. Il ressort tant de la réponse écrite du gouvernement espagnol que des arrêts du Tribunal Supremo du 31 octobre 1983 et du 17 décembre 1985, joints en annexe à ladite réponse, entre autres, que cette jurisprudence opère une distinction entre la notion de *temps de service*, qui vise le temps réellement passé dans une entreprise déterminée et la notion d'*ancienneté*, qui recouvre toute la période d'exercice d'une profession déterminée. Cette distinction est importante, dans la mesure où le temps de service est celui pris en compte aux fins du calcul de l'indemnité de licenciement, tandis que l'ancienneté est prise en compte en vue de la détermination de la période de référence aux fins du calcul du montant des rémunérations, des primes, etc.

21. Les travailleurs précités ont formé un recours dirigé contre la décision susmentionnée du Fondo de Garantía Salarial. Le Juzgado de lo Social n° 16 de Barcelona est chargé de trancher ce litige.

III — La question préjudicielle

22. Estimant que le litige soulevait une question d'interprétation de certaines dispositions de la directive, la juridiction nationale a décidé se déférer à la Cour de justice la question suivante:

« La législation ou la jurisprudence d'un État membre peuvent-elles, sans enfreindre les dispositions des articles 1er, paragraphe 1, et 3, paragraphe 3, second alinéa, de la directive 77/187/CEE du 14 février 1977, réduire les indemnités qui doivent être versées par le Fondo de Garantía Salarial en excluant, de l'ancienneté à prendre en compte, certaines des périodes de travail des salariés, même si elles ont été accomplies sans interruption au profit d'une entreprise qui a fait l'objet d'un transfert? »

IV — Réponse à la question préjudicielle

23. Il résulte des éléments de fait, tels qu'ils sont exposés dans l'ordonnance de renvoi, que la question qui, en substance, intéresse le juge national aux fins de la solution du litige qui lui a été soumis est celle de savoir si le transfert de l'entreprise opéré en 1978 a généré, en faveur des travailleurs, des droits qui relèvent du champ d'application de la directive, en d'autres termes, la question de savoir si la directive s'applique audit transfert.

24. Comme le souligne le gouvernement espagnol, et cela n'est pas contesté, le royaume d'Espagne a adhéré aux Communautés le 1er janvier 1986 [7] et, dès ce moment, il était lié, en principe, par les dispositions du droit communautaire, et donc, entre autres, par les règles contenues dans la directive. Le gouvernement espagnol souligne en outre que la date à laquelle le transfert litigieux a eu lieu (le 19 mai 1978) est antérieure non seulement à l'adhésion du royaume d'Espagne aux Communautés, mais aussi au délai de deux ans qui avait été donné aux États membres pour se conformer à la directive. Le gouvernement espagnol estime dès lors qu'il n'est pas possible d'invoquer les dispositions de la directive pour un transfert d'entreprise qui s'est réalisé avant ces dates [8].

25. Ce point de vue est exact. Dès lors que le royaume d'Espagne a adhéré aux Communautés le 1er janvier 1986 et que, dès ce moment, il était en principe lié par les dispositions de droit communautaire, et donc entre autres par les règles contenues dans la directive litigieuse, c'est à partir de cette date que les règles communautaires ont été inté-

7 — Le traité et l'acte d'adhésion à la Communauté économique européenne et à la Communauté européenne de l'énergie atomique ont été signés le 12 juin 1985 (JO L 302); l'adhésion du royaume d'Espagne aux Communautés a pris effet le 1er janvier 1986.

8 — Respectivement, le 1er janvier 1986 et le 14 février 1979.

grées dans l'ordre juridique espagnol et qu'elles ont commencé à produire des effets juridiques pour le royaume d'Espagne et pour les particuliers. Par conséquent, les travailleurs ne peuvent se prévaloir de la protection conférée par la directive que pour les transferts d'entreprises qui ont eu lieu après l'entrée en vigueur de la directive dans ledit État membre.

26. Par conséquent, dès lors que la période sur laquelle porte la question préjudicielle relève d'une époque pendant laquelle le royaume d'Espagne n'était pas lié par les dispositions de la directive, la question de la protection des droits des travailleurs à l'occasion du transfert litigieux (de 1978) est régie par les dispositions du droit national. C'est pourquoi, d'ailleurs, il est inutile d'examiner la question, posée par la Commission, de savoir dans quelle mesure la législation espagnole sur le Fondo de Garantía Salarial a pour objet ou pour effet d'annuler ou de limiter la portée des droits des travailleurs évoqués ci-dessus: examiner cette question reviendrait en effet à répondre à une question générale qui serait dépourvue d'utilité aux fins de la solution du litige sur lequel la juridiction nationale est appelée à se prononcer [9].

V — Conclusion

27. Eu égard à l'analyse qui précède, nous suggérons à la Cour de répondre de la façon suivante à la question préjudicielle:

« Un travailleur ne saurait invoquer la protection prévue par les dispositions 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, dès lors que le transfert de l'entreprise s'est effectué à un moment auquel la directive n'avait pas encore commencé à produire pleinement ses effets dans l'ordre juridique interne de l'État membre concerné. »

9 — La Cour a souligné itérativement que la mission qui lui a été confiée consiste non pas à formuler des opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques, sans rapport avec la solution du litige à l'examen, mais à contribuer à l'administration de la justice dans les États membres; voir, à titre indicatif, les arrêts du 16 décembre 1981, Foglia (244/80, Rec. p. 3045, point 18), du 3 février 1983, Robards (149/82, Rec. p. 171, point 19), et du 15 juin 1995, Zabala Erasun e. a. (C-422/93, C-423/93 et C-424/93, Rec. p. I-1567, point 29).