Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. EVGENI TANCHEV
présentées le 1er février 2017 [1]

Affaire C-336/15

Unionen
contre
Almega Tjänsteförbunden et
ISS Facility Services AB

[demande de décision préjudicielle formée par l'Arbetsdomstolen (Cour du travail, Suède)]

«Politique sociale — Directive 2001/23/CE — Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements — Article 3, paragraphes 1 et 3 — Droits de nature pécuniaire — Périodes d'ancienneté à prendre en compte pour déterminer la durée du préavis de licenciement»

1. En 2005, l'emploi de BSA dans la société Apoteket AB a été transféré à la société ISS Facility Services AB (ci-après la « seconde défenderesse ») et, en 2008 et 2009, les emplois de JAH, JH et BL dans la société AstraZeneca AB ont été également transférés à la seconde défenderesse. En 2011, la seconde défenderesse a cependant licencié ces quatre travailleurs pour cause économique.

2. La question soulevée dans la présente affaire est celle de savoir si l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil [2] oblige la seconde défenderesse à prendre en compte l'ancienneté acquise auprès des cédants, AstraZeneca et Apoteket, lors du calcul des délais de préavis de licenciement des quatre travailleurs concernés, ou celle de savoir si de tels délais de préavis doivent être calculés uniquement en se référant à la période d'emploi accomplie auprès de la seconde défenderesse cessionnaire.

3. Les questions juridiques qu'il s'agit de trancher en l'espèce présentent une tournure additionnelle. Conformément à la marge d'appréciation laissée aux États membres en vertu de l'article 3, paragraphe 3, seconde phrase, de la directive relative au transfert d'entreprises, le droit suédois oblige les cessionnaires, comme la seconde défenderesse, à se conformer, uniquement pendant une période d'un an à compter du transfert (ci-après le « délai d'un an optionnel »), aux conventions collectives en vigueur auprès des cédants. Au moment où BSA, JAH, JH et BL ont été licenciés par la seconde défenderesse, cette période d'un an s'était écoulée. Toutefois, il semble ressortir du dossier que la convention collective venant par la suite régir les relations de travail entre les quatre travailleurs et la seconde défenderesse ait été négociée à la date du transfert ou antérieurement à celle-ci et qu'elle ait

1 — Langue originale : l'anglais.

2 — Directive 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 2001, L 82, p. 16, ci–après la « directive relative au transfert d'entreprises »).

inclus des clauses au libellé identique sur le rôle que l'ancienneté joue dans le calcul des délais de préavis de licenciement [3]. Dans ce contexte, le recours par le droit suédois au délai d'un an optionnel prévu à l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative au transfert d'entreprises a-t-il une incidence sur l'interprétation qu'il convient de donner à l'article 3, paragraphe 1, de ladite directive ?

I. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

4. Le chapitre II de la directive relative au transfert d'entreprises, intitulé « Maintien des droits des travailleurs », comprend un article 3 dont les paragraphes 1 et 3 disposent ce qui suit :

« 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.

[…]

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. »

B. Le droit suédois

5. Il ressort de la décision de renvoi qu'un article 6 b a été introduit dans la lagen (1982:80) om anställningsskydd (loi sur la protection de l'emploi, ci-après la « LAS ») afin de transposer la directive relative au transfert d'entreprises en droit suédois. La LAS prévoit notamment que, lors du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement d'un employeur à un autre, les droits et les obligations qui résultent des contrats de travail et des conditions de travail en vigueur à la date du transfert sont également transférés au nouvel employeur.

6. En outre, il ressort de la décision de renvoi que l'article 28 de la lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (loi sur la participation des salariés aux décisions négociées, ci-après la « MBL ») transpose l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative au transfert d'entreprises en droit suédois. La MBL comporte des dispositions sur les effets sur les conventions collectives des transferts d'établissements visés à l'article 6 b de la LAS. Aux termes de la décision de renvoi, il ressort de la disposition que, tout d'abord, le cessionnaire est tenu en ses parties applicables par la convention collective en vigueur auprès du cédant. Toutefois, en vertu de son premier alinéa, seconde phrase, il n'en ira pas ainsi si une autre convention collective pouvant être applicable aux travailleurs transférés est déjà en vigueur auprès du cessionnaire.

3 — Ainsi que cela ressort de la décision de renvoi. Lors de l'audience, le représentant d'Almega Tjänsteförbunden (ci-après la « première défenderesse ») a déclaré que les clauses étaient légèrement différentes, mais sans préciser de détails.

7. La décision de renvoi indique également que, dans ce cas, le troisième alinéa de cette disposition de la MBL dispose toutefois que le cessionnaire est tenu d'appliquer pendant une période d'un an à compter du transfert les conditions de travail prévues par la convention collective en vigueur auprès du cédant. En vertu de ces dispositions, lesdites conditions doivent être appliquées de la même manière que la convention collective en question les prévoyait pour le cédant. Ces dispositions ne sont cependant pas applicables si la convention collective arrive à son terme ou si une nouvelle convention collective a commencé à être applicable aux travailleurs transférés.

II. Les faits au principal et la question préjudicielle

8. Unionen, un syndicat suédois, a formé un recours devant l'Arbetsdomstolen (Cour du travail, Suède) tendant à condamner la seconde défenderesse à lui verser, ainsi qu'à BSA, JAH, JH et BL, des dommages et intérêts en raison du préjudice résultant, notamment, du non-respect de l'article 3 de la directive relative au transfert d'entreprises.

9. La première défenderesse est une organisation d'employeurs dont la seconde défenderesse est membre. Tant la première que la seconde défenderesse soutiennent que l'article 3, paragraphe 1, de la directive relative au transfert d'entreprises n'oblige pas les cessionnaires à prendre en compte la période d'emploi accomplie auprès des cédants lors de la détermination des délais de préavis de licenciement, tandis qu'Unionen fait valoir qu'il les oblige. Elles invoquent également l'article 3, paragraphe 3, de ladite directive et le fait que, au moment où BSA, JAH, JH et BL ont été licenciés, il s'était écoulé plus d'un an depuis les dates respectives du transfert de leur emploi, de sorte que la seconde défenderesse cessionnaire ne serait plus tenue par la convention collective en vigueur auprès des cédants.

10. BSA, JAH, JH et BL sont membres d'Unionen et employés par la seconde défenderesse.

11. BSA a été embauché par Apoteket en 1997. Le 9 mai 2005, son emploi a été transféré à la seconde défenderesse. Ainsi, lors de son transfert, BSA avait acquis une ancienneté de sept ans auprès d'Apoteket et était âgée de 49 ans [4].

12. Le 27 juillet 2011, la seconde défenderesse a licencié BSA pour cause économique moyennant un préavis de six mois. Lors de son licenciement, elle était âgée de 56 ans et avait acquis une ancienneté ininterrompue cumulée de plus de dix ans auprès d'Apoteket et de la seconde défenderesse mais une ancienneté de seulement d'un peu plus de six ans auprès de la seconde défenderesse.

13. JAH a été embauché par AstraZeneca au mois d'août 1969 et JH au mois d'octobre 1972. Leur emploi a été transféré à la seconde défenderesse le 1er mai 2009. Ainsi, lors de leur transfert, JAH avait acquis une ancienneté de 39 ans auprès d'AstraZeneca et JH une ancienneté de 36 ans [5]. Tant JAH que JH étaient âgés de plus de 55 ans au moment des transferts.

14. Leur collègue BL a été embauché par AstraZeneca au mois de mars 1976 et son emploi a été transféré à la seconde défenderesse le 1er mai 2008, date à laquelle il était âgé de 54 ans et onze mois. Au moment du transfert, BL avait acquis une ancienneté d'un peu plus de 32 ans auprès d'AstraZeneca.

4 — Aux termes des observations écrites d'Unionen.

5 — Aux termes des observations écrites d'Unionen.

15. Comme je l'ai mentionné ci-dessus, BSA a été licenciée pour cause économique par la seconde défenderesse le 27 juillet 2011. JAH, JH et BL ont été licenciés pour cause économique le 31 octobre 2011. La seconde défenderesse a donné initialement un préavis de licenciement de six mois. Le délai de préavis a par la suite été prolongé de cinq mois. Tous les travailleurs étaient âgés de plus de 55 ans lorsqu'ils ont été licenciés pour cause économique et ils avaient acquis bien plus de dix ans d'ancienneté ininterrompue auprès soit d'Apoteket, soit d'AstraZeneca et de la seconde défenderesse.

16. Toutefois, au moment de leur licenciement, ils avaient tous acquis une ancienneté bien moindre auprès de la seconde défenderesse prise isolément. Il ressortirait du dossier que, dans les cas de JAH et de JH, ils avaient chacun acquis une ancienneté de deux ans et six mois, BL une ancienneté de trois ans et six mois ainsi que, comme cela a été indiqué ci-dessus, BSA une ancienneté de six ans et presque trois mois.

17. Lors des transferts, étaient en vigueur auprès d'Apoteket et d'AstraZeneca des conventions collectives incluant des clauses prolongeant de six mois le délai de préavis en cas de licenciement en faveur de tout employé faisant l'objet d'un licenciement pour cause économique et qui, lors de celui-ci, avait atteint l'âge de 55 ans et avait acquis une ancienneté ininterrompue de dix ans. Aux termes des observations écrites d'Unionen, la convention en vigueur auprès d'AstraZeneca a été conclue avec lui et une organisation d'employeurs dont AstraZeneca était membre.

18. En outre, les première et seconde défenderesses étaient, aux dates respectives de transfert d'emploi, liées par une convention collective passée avec Unionen, incluant des clauses sur l'ancienneté et le licenciement libellées de manière identique à celles figurant dans la convention collective en vigueur auprès d'Apoteket et d'AstraZeneca. La convention entre Unionen et la première défenderesse inclut, notamment, les clauses suivantes :

« 14.3.2 Délai de préavis en cas de licenciement Sauf indication contraire de la clause 14.4 ou résultant des clauses 14.4 à 14.6, la durée du délai de préavis en cas de licenciement est la suivante : Délai de préavis en cas de licenciement (en mois) Ancienneté dans l'entreprise Durée du préavis

Moins de deux ans	1 mois
De 2 à 4 ans	2 mois
De 4 à 6 ans	3 mois
De 6 à 8 ans	4 mois
De 8 à 10 ans	5 mois
Plus de 10 ans	6 mois

14.3.3 De la prolongation dans certains cas du délai de préavis en cas de licenciement Si, au jour de son prononcé, un employé faisant l'objet d'un licenciement pour cause économique a atteint l'âge de 55 ans et a acquis une ancienneté ininterrompue de 10 ans, la durée du délai de préavis

en cas de licenciement est prolongée de six mois. [Cette clause est liée à l'accord dit " *omställningsavtalet*" (accord de transition).] Cette clause n'est pas applicable si, lors du licenciement, l'employé a atteint l'âge de 65 ans. »

19. Dans ce contexte, l'Arbetsdomstolen (Cour du travail) a déféré la question préjudicielle suivante à la Cour :

« Est-il compatible avec la directive relative au transfert d'entreprises que plus d'un an après un transfert d'établissement et dans le cadre de l'application d'une clause de la convention collective en vigueur auprès du cessionnaire ayant pour effet qu'une certaine ancienneté ininterrompue auprès d'un seul et même employeur est requise pour pouvoir bénéficier de la prolongation du délai de préavis en cas de licenciement, ledit cessionnaire ne tienne pas compte de l'ancienneté acquise par des travailleurs auprès du cédant alors que, suivant la convention collective en vigueur auprès du cédant renfermant une clause identique, les travailleurs avaient droit à ce que cette ancienneté soit prise en compte ? »

20. Unionen, les première et seconde défenderesses, le gouvernement français ainsi que la Commission européenne ont déposé des observations écrites devant la Cour et ont participé, à l'exception du gouvernement français, à l'audience qui s'est tenue le 17 novembre 2016.

III. Analyse

A. Introduction

21. Unionen soutient que, selon une interprétation conforme à l'article 3, paragraphes 1 et 3, de la directive relative au transfert d'entreprises, BSA, JAH, JH et BL ont droit à la prolongation du délai de préavis visée à la clause 14.3.3 (reproduite ci-dessus). Cela est contesté par les première et seconde défenderesses en raison, notamment, du fait qu'aucun de ces travailleurs n'avait acquis d'ancienneté de plus de dix ans auprès de la seconde défenderesse et que les règles sur la durée des délais de préavis de licenciement figurant dans une convention collective ne constituent pas des « droits » protégés par l'article 3 de ladite directive.

B. Sur l'article 3, paragraphe 1, de la directive relative au transfert d'entreprises

22. À titre liminaire, j'admets que la directive 2001/23 ne vise qu'à une harmonisation partielle dans la matière qu'elle régit et qu'elle n'a pas pour but d'instaurer un niveau de protection uniforme pour l'ensemble de l'Union européenne en fonction de critères communs [6]. Toutefois, la jurisprudence de la Cour a également établi que la directive relative au transfert d'entreprises « 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» [7].

6 — Arrêt du 11 septembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, point 22 et jurisprudence citée).

7 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 49 ainsi que jurisprudence citée). Tant cette affaire et que celle sous-tendant l'arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), sont fondamentales pour la résolution du litige et toutes les deux portaient sur l'interprétation 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 1977, L 61, p. 26), plutôt que sur le texte qui lui a succédé, la directive relative au transfert d'entreprises. Toutefois, s'agissant de l'article 3 de la directive relative au transfert d'entreprises, ses paragraphes 1 et 3 correspondent, pour l'essentiel, aux paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la directive 77/187, même si ce premier comporte des modifications qui n'apparaissent pas dans ce dernier.

23. Ainsi, si l'ancienneté acquise auprès du cédant ne constitue pas, en tant que telle, un droit visé à l'article 3, paragraphe 1, de la directive relative au transfert d'entreprises que les travailleurs pourraient faire valoir à l'égard d'un nouvel employeur, elle « sert à déterminer certains droits des travailleurs de nature pécuniaire et ce sont ces droits qui devront, le cas échéant, être maintenus par le cessionnaire de la même manière que chez le cédant» [8]. La Cour a fourni des exemples de tels droits. Dans ces exemples, il a été inclus plus particulièrement une « indemnité de fin de contrat» [9].

24. Par conséquent, pour le calcul des indemnités de fin de contrat, « le cessionnaire est tenu de prendre en compte l'ensemble des années de service effectuées par le personnel transféré dans la mesure où cette obligation résultait de la relation de travail liant ce personnel au cédant et conformément aux modalités convenues dans le cadre de cette relation» [10].

25. Comme le souligne le gouvernement français dans ses observations écrites, une prolongation du délai de préavis de six mois correspond à six mois de salaire. Par conséquent, étant donné que l'ancienneté constitue un élément essentiel pour déterminer la somme d'une indemnité de fin de contrat, l'article 3, paragraphe 1, de la directive relative au transfert d'entreprises protège nécessairement BSA, JAH, JH et BL en ce qui concerne les éléments pertinents pour ce calcul [11].

26. Je reconnais que la Cour a jugé que l'article 3, paragraphe 1, de la directive relative au transfert d'entreprises ne s'oppose pas à ce que les États membres permettent, en dehors de l'hypothèse d'un transfert, de modifier la relation de travail dans un sens défavorable aux travailleurs, notamment en ce qui concerne leur protection contre le licenciement et leurs conditions de rémunération [12]. Toutefois, cette permission est subordonnée à la limite stricte selon laquelle « dans aucune hypothèse, le transfert d'entreprise ne saurait constituer en lui-même le motif de cette modification» [13].

27. La modification de la rémunération doit nécessairement être motivée par le transfert lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, aucune renégociation n'a été entreprise, indépendamment du transfert, quant à l'ancienneté des travailleurs que l'employeur est tenu de prendre en compte dans la détermination des délais de préavis de licenciement. En d'autres termes, la relation de travail n'a pas été « *modifi*[*ée*] […] dans un sens défavorable aux travailleurs […] en ce qui concerne […] leurs conditions de rémunération […] en dehors de l'hypothèse d'un transfert» [14] (mis en italique par mes

8 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 50). Voir également arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, points 69 et 70).

9 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 51).

10 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 51).

11 — La Cour de l'Association européenne de libre-échange (AELE) est parvenue à une conclusion similaire dans son arrêt du 18 décembre 2014, Enes Deveci e.a./Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E-10/14, EFTA Court Report 2014, p. 1364, point 83), dans un contexte dans lequel l'ancienneté constituait un élément pertinent pour le calcul des salaires. Dans cet arrêt, elle a jugé que « l'article 3 de la directive sur le transfert d'entreprises s'oppose à ce que les travailleurs transférés subissent une régression salariale substantielle par rapport à leur situation immédiatement antérieure au transfert, découlant du fait que l'ancienneté qu'ils avaient acquise auprès du cédant n'est pas suffisamment prise en compte lors de la détermination de leur position salariale de départ chez le cessionnaire, en considérant l'ancienneté équivalente acquise par les travailleurs déjà au service du cessionnaire, et lorsque les conditions de rémunération prévues par la convention collective nouvellement applicable se fondent notamment sur l'ancienneté ».

12 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441 point 52). Cette conclusion constitue une conséquence résultant du fait que la directive relative au transfert d'entreprises constitue une mesure d'harmonisation partielle. Voir Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law* (*La politique sociale et le droit du travail de l'Union européenne*), 2e édition, Oxford University Press, 2014, point 12.24, p. 141.

13 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 52). Voir, dans le même sens, arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, point 77).

14 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 52). Voir, dans le même sens, arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, point 77).

soins). La convention collective en vigueur auprès des cédants et celle en vigueur auprès du cessionnaire incluaient, à la date des transferts respectifs, des clauses libellées de manière identique sur cette question, de sorte qu'il n'a été conclu aucune convention prévoyant de ne pas garantir certaines conditions de travail au-delà d'une date déterminée [15].

28. Les première et seconde défenderesses soutiennent que, dans la mesure où la convention collective en vigueur auprès des cédants ne mentionnait pas expressément les périodes d'emploi accomplies auprès des employeurs précédents comme étant des éléments pertinents pour le calcul des délais de préavis de licenciement, il s'ensuit que la seconde défenderesse cessionnaire ne peut pas être tenue de prendre en compte l'ancienneté acquise auprès des cédants.

29. Toutefois, une telle interprétation de la marge d'appréciation intrinsèque à la directive relative au transfert d'entreprises, permettant à la relation de travail d'être modifiée dans un sens défavorable aux travailleurs, étant entendu que le transfert d'entreprise ne saurait être le motif de cette modification [16], irait à l'encontre des objectifs poursuivis par ladite directive. Ceux-ci sont mis en évidence à son considérant 3 qui énonce que des dispositions sont nécessaires pour *protéger* les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, en particulier pour assurer le *maintien* de leurs droits [17].

30. La Cour a itérativement jugé que l'objectif de la directive relative au transfert d'entreprises consiste, essentiellement, à empêcher que les travailleurs soumis à un transfert soient placés dans une position moins favorable du seul fait de ce transfert [18].

31. Ainsi que le représentant légal d'Unionen l'a expliqué lors de l'audience, si les travailleurs concernés étaient restés employés chez les cédants, ils auraient eu droit au délai de préavis prolongé prévu par les deux conventions collectives. En l'absence d'élément prouvant tout autre événement causal résultant en une diminution du délai de préavis, tel que la conclusion d'une nouvelle convention collective au terme de négociations sans lien avec le transfert, le raccourcissement du délai de préavis doit inévitablement être imputable au transfert.

C. Sur l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative au transfert d'entreprises

32. Le délai d'un an optionnel accordé à l'article 3, paragraphe 3, seconde phrase, de la directive relative au transfert d'entreprises [19], au cours duquel le cessionnaire est tenu de respecter les conditions de travail prévues en vertu de la convention collective en vigueur auprès du cédant, ne modifie en rien mes conclusions sur l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de ladite directive. Premièrement, ainsi que nous l'avons déjà indiqué, la convention collective convenue entre Unionen

15 — Voir arrêt du 27 novembre 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, point 33). Étant donné que, aux dates respectives de transfert des travailleurs concernés, tant les cédants que le cessionnaire étaient liés par des clauses de conventions collectives libellées de manière identique sur l'ancienneté et sur le calcul des délais de préavis de licenciement, il ne s'agit pas du tout d'appliquer dans la présente affaire l'article 3 de la directive relative au transfert d'entreprises à de « simples expectatives » ni à des « bénéfices hypothétiques découlant des évolutions futures des conventions collectives ». Voir arrêt du 9 mars 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, point 29). Comparer la situation examinée par l'avocat général Bot dans les conclusions qu'il a présentées dans les affaires jointes (pendantes) Asklepios Kliniken et Asklepios Dienstleistungsgesellschaft (C-680/15 et C-681/15, EU:C:2017:30, en particulier point 94).

16 — Arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, point 52).

17 — Je relève qu'un objectif de la directive 2001/23 est d'assurer un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part, et que cela implique que le cessionnaire doit être en mesure de procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité. Voir arrêt du 11 septembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, point 29 et jurisprudence citée). Étant donné qu'aucune question ne se pose dans la présente affaire, notamment, à propos d'un cessionnaire lié par des clauses négociées et convenues sans sa participation et postérieurement à la date de transfert, l'équilibre entre lesdits intérêts semble avoir été atteint. Voir arrêt du 18 juillet 2013, Alemo-Herron e.a. (C-426/11, EU:C:2013:521, points 27 à 29).

18 — Arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, point 75 et jurisprudence citée).

19 — L'adoption de l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative au transfert d'entreprises résulte de la modification apportée à l'article 3 par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998, modifiant la directive 77/187 (JO 1998, L 201, p. 88).

ainsi que les première et seconde défenderesses ne remet pas en cause le libellé des clauses sur l'ancienneté et les délais de préavis qui figuraient dans la convention collective en vigueur auprès des cédants. Ainsi, le fait qu'une convention collective cesse de produire ses effets au bout d'un an et qu'une autre convention collective commence à s'appliquer est dépourvu de pertinence.

33. Secondement, la Cour a jugé que la mise en œuvre par un État membre de la faculté prévue à l'article 3, paragraphe 3, seconde phrase, de la directive relative au transfert d'entreprises, consistant à remplacer, avec effet immédiat, les conditions dont bénéficient les travailleurs transférés en vertu de la convention collective en vigueur auprès du cédant par celles prévues par la convention collective en vigueur auprès du cessionnaire ne saurait avoir pour but ou pour effet d'imposer auxdits travailleurs des conditions globalement moins favorables que celles applicables avant le transfert [20]. Il doit nécessairement en être ainsi du délai d'un an optionnel lorsque les textes des conventions collectives pertinentes sont libellés de manière identique [21].

D. Sur l'application horizontale de la directive relative au transfert d'entreprises

34. Enfin, dans leurs observations écrites, les défenderesses font valoir qu'une interprétation de la directive relative au transfert d'entreprises qui serait différente de celle qu'elles ont plaidée résulterait en une atteinte à la sécurité juridique, en l'imposition interdite d'une obligation à une partie privée résultant de l'application horizontale (illégale) d'une directive et en une interprétation contra legem du droit national également prohibée, notamment concernant le recours par le Royaume de Suède au délai d'un an optionnel [22].

35. Il ne ressort pas du dossier que la présente affaire soulève une quelconque question d'interprétation contra legem du droit national, étant donné que ni les conventions collectives en cause ni le régime légal pertinent (la LAS et la MBL) n'imposent d'exclure la période d'emploi accomplie auprès des cédants du calcul des délais de préavis de licenciement auxquels les cessionnaires sont tenus [23].

36. Par ailleurs, selon une jurisprudence constante de la Cour, ni les conséquences négatives pour les parties privées ni un manquement à la jurisprudence nationale établie ne constituent des obstacles à l'obligation des juridictions des États membres de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour atteindre le résultat fixé par la directive concernée et se conformer ainsi à l'article 288, troisième alinéa, TFUE. Les modalités sur la façon dont cette obligation doit être garantie par une juridiction nationale dans le cadre de l'application de directives, en cas de litiges à caractère horizontal, ont été récemment examinées par la grande chambre de la Cour dans l'arrêt du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

20 — Arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, point 76).

21 — En prévoyant le maintien des effets d'une convention collective en vigueur auprès d'un cédant, la règle de l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative au transfert d'entreprises a pour but, dans l'intérêt des travailleurs, « d'éviter une rupture soudaine du cadre normatif conventionnel régissant la relation de travail ». Voir arrêt du 11 septembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, point 28).

22 — Elles s'appuient sur l'arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — L'obligation d'interpréter, dans toute la mesure du possible, le droit national en conformité avec les directives s'applique tout autant aux conventions collectives qu'à d'autres textes de droit national. Voir conclusions que l'avocat général Szpunar a présentées dans l'affaire AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, point 132 et jurisprudence citée).

IV. Conclusion

37. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, je suis d'avis que la Cour devrait répondre comme suit à la question préjudicielle posée par l'Arbetsdomstolen (Cour du travail, Suède) :

Dans les circonstances de l'affaire au principal, 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, exige d'inclure, même plus d'an après un transfert d'établissement, les périodes d'emploi qu'un travailleur a accomplies auprès du cédant dans le calcul de son ancienneté pertinente pour la détermination du délai de préavis que le cessionnaire est tenu de respecter en cas de licenciement économique.