ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

21 octobre 2010 *

Dans l'affaire C-242/09,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Gerechtshof te Amsterdam (Pays-Bas), par décision du 30 juin 2009, parvenue à la Cour le 3 juillet 2009, dans la procédure

**Albron Catering BV**

contre

**FNV Bondgenoten,**

**John Roest,**

* Langue de procédure: le néerlandais.

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de chambre, M. D. Šváby, M^me^ R. Silva de Lapuerta, MM. G. Arestis et J. Malenovský (rapporteur), juges,

avocat général: M. Y. Bot,
greffier: M^me^ M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 6 mai 2010,

considérant les observations présentées:

— pour Albron Catering BV, par M^es^ P. Kuypers et P. M. Klinckhamers, advocaten,

— pour FNV Bondgenoten et M. Roest, par M^e^ E. Unger, advocaat, et M^me^ P. Kruijff, conseiller juridique,

— pour le gouvernement néerlandais, par M^mes^ C. Wissels et M. Noort ainsi que par M. Y. de Vries, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par MM. J. Enegren et W. Wils, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 3 juin 2010,

rend le présent

**Arrêt**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Albron Catering BV (ci-après «Albron») à FNV Bondgenoten (ci-après «FNV») et M. Roest, afin de déterminer si, dans le cadre d'un groupe de sociétés dont l'une des entités juridiques fait office d'employeur central et détache ses travailleurs auprès de diverses sociétés qui constituent ce groupe, le transfert des activités d'une société dudit groupe à une société extérieure à ce même groupe, à savoir Albron, doit être considéré comme relevant des règles de protection des travailleurs instituées par la directive 2001/23.

## Le cadre juridique

*La réglementation de l'Union*

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

4 Le troisième considérant de la directive 2001/23 énonce que «[d]es dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits».

5 L'article 1er, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive 2001/23 dispose:

«a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de

moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.»

6 L'article 2 de la directive 2001/23 dispose:

«1. Aux fins 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 d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;

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

[…]

d) 'travailleur': toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi.

2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du contrat ou de la relation de travail.

[...]»

7 Aux termes de l'article 3, paragraphes 1 à 3, de la directive 2001/23:

«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.

2. Les États membres peuvent adopter les mesures appropriées pour garantir que le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et les obligations qui lui seront transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et ces obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert. Le fait que le cédant omette de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire et/ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

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.»

*La réglementation nationale*

8 L'article 610, paragraphe 1, du livre 7 du code civil néerlandais (Burgerlijk Wetboek) définit le contrat de travail au sens du droit néerlandais de la manière suivante:

«Le contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le travailleur, s'oblige pour un temps défini et contre salaire à fournir du travail à l'autre partie, l'employeur.»

9 L'article 663 du livre 7 du code civil néerlandais dispose ce qui suit:

«Du fait du transfert d'une entreprise, les droits et les obligations qui résultent pour l'employeur, au moment du transfert, d'un contrat de travail conclu entre ce dernier et le travailleur affecté dans cette entreprise sont transférés de plein droit au cessionnaire. Pendant une période d'un an après le transfert, cet employeur reste également

solidairement responsable avec le cessionnaire du respect des obligations découlant du contrat de travail qui sont nées avant le transfert.»

**Le litige au principal et les questions préjudicielles**

10 Heineken international est un groupe néerlandais regroupant des producteurs de bières. Au sein de ce groupe, l'ensemble du personnel est employé par Heineken Nederlands Beheer BV (ci-après «HNB»). HNB fait ainsi office d'employeur central et détache le personnel auprès des différentes sociétés d'exploitation du groupe Heineken aux Pays-Bas.

11 M. Roest a été employé par HNB du 17 juillet 1985 au 1er mars 2005, en qualité de collaborateur du département «fourniture de repas». Il était détaché par HNB, ainsi qu'environ soixante-dix autres collaborateurs de ce même département, auprès de Heineken Nederland BV (ci-après «Heineken Nederland»), société qui, jusqu'au 1er mars 2005, a assuré sur différents sites la fourniture de repas aux employés du groupe Heineken. Dans le cadre de ce détachement, s'appliquait la convention collective conclue au sein de HNB.

12 M. Roest est membre du FNV, un syndicat qui a notamment pour but de défendre les intérêts de ses membres dans le domaine des conditions de travail et des salaires, notamment par la conclusion de conventions collectives.

13 Les activités de fourniture de repas exercées par Heineken Nederland ont été cédées, en vertu d'un accord, à Albron le 1er mars 2005.

14 Albron exerce sur l'ensemble du territoire des Pays-Bas, notamment, une activité de fourniture de repas, à savoir de gestion et d'exploitation de services de restauration, en particulier dans le cadre de restaurants d'entreprise, tant dans le secteur privé que public, sur la base d'un contrat conclu à cet effet avec un commettant. M. Roest est entré en fonction chez Albron à partir du 1er mars 2005, en qualité de collaborateur du département «restaurants d'entreprise».

15 Le FNV et M. Roest ont assigné Albron devant le Kantonrechter (tribunal cantonal) afin qu'il soit jugé que le transfert des activités de fourniture de repas intervenu le 1er mars 2005 entre Heineken Nederland et Albron est un transfert d'entreprise au sens de la directive 2001/23 et que les travailleurs employés par HNB qui étaient affectés auprès de Heineken Nederland sont entrés en fonction de plein droit chez Albron à compter de cette date.

16 Le FNV et M. Roest ont également demandé qu'Albron soit condamnée à appliquer au contrat de travail conclu par cette dernière avec M. Roest, avec effet rétroactif au 1er mars 2005, les conditions qui prévalaient entre HNB et M. Roest jusqu'à cette date et que, en ce qui concerne l'arriéré de salaire dû à partir du 1er mars 2005, soient mise à la charge d'Albron l'augmentation légale de 50 %, au titre de l'article 625 du livre 7 du code civil néerlandais, ainsi que les intérêts de droit à compter du jour de la naissance de la dette. Le FNV et M. Roest ont réclamé, enfin, la condamnation d'Albron aux dépens.

17 Par jugement rendu le 15 mars 2006, le Kantonrechter a fait droit à ces demandes, exception faite de l'augmentation légale de 50 %.

18 Albron a interjeté appel de ce jugement devant le Gerechtshof te Amsterdam (cour d'appel d'Amsterdam).

19 C'est dans ces conditions que le Gerechtshof te Amsterdam a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La directive 2001/23 […] doit-elle être interprétée en ce sens que le transfert de droits et obligations au cessionnaire prévu à l'article 3, paragraphe 1, première phrase, de celle-ci n'a lieu […] que si celui qui cède l'entreprise à transférer est également l'employeur de droit des travailleurs concernés ou la protection des travailleurs voulue par la directive [2001/23] entraîne-t-elle, en cas de transfert d'une société d'exploitation appartenant à un groupe, le transfert au cessionnaire des droits et obligations existant à l'égard des travailleurs affectés dans cette entreprise si l'ensemble du personnel travaillant au sein du groupe est employé par une société ayant pour objet la gestion du personnel (appartenant également à ce groupe) qui fonctionne comme employeur central?

2) Comment faut-il répondre à la deuxième partie de la première question si les travailleurs visés ci-dessus qui sont affectés dans l'une des entreprises du groupe sont employés par une autre société qui appartient également au même groupe mais qui *n'est pas* une société ayant pour objet la gestion du personnel ainsi que cela est décrit dans la première question?»

**Sur les questions préjudicielles**

*Sur le fond*

20 Par ses deux questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, en cas de transfert au sens de la directive 2001/23 d'une

entreprise appartenant à un groupe à une entreprise extérieure à ce groupe, peut également être considéré comme un «cédant», au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de ladite directive, l'entreprise du groupe à laquelle les travailleurs étaient affectés de manière permanente sans toutefois être liés à cette dernière par un contrat de travail (ci-après l'«employeur non contractuel»), étant donné qu'il existe au sein de ce groupe une entreprise avec laquelle les travailleurs concernés étaient liés par un tel contrat de travail (ci-après l'«employeur contractuel»).

21 Tout d'abord, il ressort des termes de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23 que le cédant est celui qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de ladite directive, perd la qualité d'employeur.

22 Il ressort manifestement des faits en cause au principal que l'employeur non contractuel a perdu, à la suite de la cession de l'activité transférée, sa qualité d'employeur non contractuel. Dès lors, il ne saurait être exclu qu'il puisse être considéré comme un «cédant», au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23.

23 Ensuite, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23, la protection conférée par cette directive aux travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise concerne les droits et les obligations qui résultent pour le cédant de l'existence, à la date du transfert d'entreprise, d'un contrat de travail ou d'une relation de travail, étant entendu que l'existence ou non d'un contrat ou d'une relation de travail doit, selon l'article 2, paragraphe 2, de cette directive, être appréciée en fonction du droit national.

24 L'exigence, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23, soit d'un contrat de travail, soit, de manière alternative et donc équivalente, d'une relation de

travail, à la date du transfert, conduit à considérer que, dans l'esprit du législateur de l'Union, un lien contractuel avec le cédant n'est pas, en toutes circonstances, requis pour que les travailleurs puissent bénéficier de la protection conférée par la directive 2001/23.

25 En revanche, il ne ressort pas de la directive 2001/23 que le rapport entre le contrat de travail et la relation de travail soit un rapport de subsidiarité et, partant, qu'il faille, dans la situation d'une pluralité d'employeurs, systématiquement privilégier l'employeur contractuel.

26 Ainsi, dans un contexte tel que celui de l'affaire au principal, la directive 2001/23 ne fait pas obstacle à ce que l'employeur non contractuel, auprès duquel des travailleurs sont affectés de manière permanente, soit susceptible également d'être considéré comme un «cédant», au sens de la directive 2001/23.

27 Enfin, il découle des dispositions de l'article 1er, paragraphe 1, sous b), de la directive 2001/23 qu'«est considéré comme transfert, au sens de [ladite] directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire».

28 Dès lors, un transfert d'entreprise, au sens de la directive 2001/23, suppose notamment le changement de la personne morale ou physique qui est responsable de l'activité économique de l'entité transférée et qui, à ce titre, établit en tant qu'employeur des travailleurs de cette entité des relations de travail avec ces derniers, le cas échéant en dépit de l'absence de rapports contractuels avec lesdits travailleurs.

29 Il s'ensuit que la position d'un employeur contractuel, qui n'est pourtant pas responsable de l'activité économique de l'entité économique transférée, ne saurait systématiquement prévaloir, aux fins de la détermination de la personne du cédant, sur la position d'un employeur non contractuel responsable de ladite activité.

30 Cette analyse est confortée par le troisième considérant de la directive 2001/23, lequel souligne la nécessité de protéger les travailleurs en cas de changement de «chef d'entreprise». Cette notion peut, en effet, dans un contexte tel que celui de l'affaire au principal, désigner l'employeur non contractuel, responsable de la conduite de l'activité transférée.

31 Dans ces conditions, si, au sein d'un groupe de sociétés, coexistent deux employeurs, l'un ayant des rapports contractuels avec les travailleurs de ce groupe et l'autre ayant des rapports non contractuels avec ces derniers, peut également être regardé comme un «cédant», au sens de la directive 2001/23, l'employeur responsable de l'activité économique de l'entité transférée qui, à ce titre, établit des relations de travail avec les travailleurs de cette entité, et ce en dépit de l'absence de rapports contractuels avec lesdits travailleurs.

32 Il convient donc de répondre aux questions posées que, en cas de transfert au sens de la directive 2001/23, d'une entreprise appartenant à un groupe à une entreprise extérieure à ce groupe, peut également être considéré comme un «cédant», au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de ladite directive, l'entreprise du groupe à laquelle les travailleurs étaient affectés de manière permanente sans toutefois être liés à cette dernière par un contrat de travail, bien qu'il existe au sein de ce groupe une entreprise avec laquelle les travailleurs concernés étaient liés par un tel contrat de travail.

*Sur les effets du présent arrêt dans le temps*

33 Dans ses observations, Albron a évoqué la possibilité pour la Cour, dans l'hypothèse où elle constaterait qu'une situation telle que celle en cause au principal relève de la directive 2001/23, de limiter dans le temps les effets du présent arrêt aux affaires qui sont pendantes devant elle.

34 À l'appui de sa demande, Albron soutient, d'une part, que le nombre de demandes dirigées contre HNB et d'autres entreprises qui ont procédé à un transfert sera «considérable» et que HNB a déjà versé une prime de départ aux salariés qui sont entrés au service d'Albron. D'autre part, elle fait valoir que les opérateurs économiques pouvaient avoir une confiance légitime, au regard de la jurisprudence de la Cour, dans le fait que l'application de la directive 2001/23 est subordonnée à la conclusion d'un contrat de travail avec le cédant.

35 Conformément à une jurisprudence constante, l'interprétation que la Cour donne d'une règle de droit de l'Union, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 TFUE, éclaire et précise, lorsque besoin en est, la signification et la portée de cette règle, telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de sa mise en vigueur. Il en résulte que la règle ainsi interprétée peut et doit être appliquée par le juge même à des rapports juridiques nés et constitués avant l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation, si par ailleurs les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de ladite règle se trouvent réunies (voir, notamment, arrêts du 2 février 1988, Blaizot e.a., 24/86, Rec. p. 379, point 27; du 15 décembre 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 141, ainsi que du 10 janvier 2006, Skov et Bilka, C-402/03, Rec. p. I-199, point 50).

36 Dès lors, ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel que la Cour peut, par application d'un principe général de sécurité juridique inhérent à l'ordre juridique de l'Union, être

amenée à limiter la possibilité pour tout intéressé d'invoquer une disposition qu'elle a interprétée en vue de mettre en cause des relations juridiques établies de bonne foi. Pour qu'une telle limitation puisse être décidée, il est nécessaire que deux critères essentiels soient réunis, à savoir la bonne foi des milieux intéressés et le risque de troubles graves (voir arrêts du 18 janvier 2007, Brzeziński, C-313/05, Rec. p. I-513, point 56, ainsi que du 13 avril 2010, Bressol e.a., C-73/08, Rec. p. I-2735, point 91).

37 Plus spécifiquement, la Cour n'a eu recours à cette solution que dans des circonstances bien précises, notamment lorsqu'il existait un risque de répercussions économiques graves dues en particulier au nombre élevé de rapports juridiques constitués de bonne foi sur la base de la réglementation considérée comme étant validement en vigueur et qu'il apparaissait que les particuliers et les autorités nationales avaient été incités à un comportement non conforme à la réglementation de l'Union en raison d'une incertitude objective et importante quant à la portée des dispositions du droit de l'Union, incertitude à laquelle avaient éventuellement contribué les comportements mêmes adoptés par d'autres États membres ou par la Commission (voir, notamment, arrêts du 27 avril 2006, Richards, C-423/04, Rec. p. I-3585, point 42, et Brzeziński, précité, point 57).

38 Il convient de constater que, dans l'affaire au principal, Albron n'a soumis à la Cour aucun élément concret de nature à établir un risque de troubles graves lié à un contentieux massif qui pourrait être engagé, à la suite du présent arrêt, contre HNB et d'autres entreprises qui ont procédé à un transfert. En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 59 de ses conclusions, le fait que HNB ait déjà versé une prime de départ aux salariés qui sont entrés au service d'Albron n'est, en tout état de cause, pas pertinent.

39 Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de vérifier s'il est satisfait au critère relatif à la bonne foi des milieux intéressés.

40 Il n'y a donc pas lieu de limiter les effets du présent arrêt dans le temps.

**Sur les dépens**

41 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit:

**En cas de transfert au sens 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, d'une entreprise appartenant à un groupe à une entreprise extérieure à ce groupe, peut également être considéré comme un «cédant», au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de ladite directive, l'entreprise du groupe à laquelle les travailleurs étaient affectés de manière permanente sans toutefois être liés à cette dernière par un contrat de travail, bien qu'il existe au sein de ce groupe une entreprise avec laquelle les travailleurs concernés étaient liés par un tel contrat de travail.**

Signatures