

Faculté de Droit, de sciences politiques et de gestion- Ecole doctorale ED 101 - Fédération de recherche L'Europe en mutation - UNIVERSITE D'ETE - LA CONSTITUTION ECONOMIQUE DE L'UNION EUROPEENNE

La Politique sociale de l'UE - DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT

Nicolas Moizard, maître de conférences à l'Université de Strasbourg, UMR DRES 73/54, équipe de droit social

Doc. 1 : CJCE n ° C-84/94 12 novembre 1996 *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord c/ conseil de l'Union Européenne* (extraits)

12 À cet égard, il convient de relever que, dans l'avis 2/91, du 19 mars 1993 (Rec. p. 1-1061, point 17), la cour a rappelé que l'article 118 A confère à la Communauté une compétence normative interne dans le domaine social. L'existence d'autres dispositions du traité n'a pas pour conséquence de restreindre le champ d'application de l'article 118 A. Figurant dans le chapitre du traité consacré aux « dispositions sociales », cette disposition a trait aux seules mesures relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Elle constitue, dès lors, une réglementation plus spécifique que les articles 100 et 100 A. Cette interprétation est confirmée par le texte même de l'article 100 A, paragraphe 1, selon lequel cette disposition est d'application « sauf si le présent traité en dispose autrement ». Par conséquent, l'argument du gouvernement requérant ne saurait être retenu.

13 En deuxième lieu, le gouvernement du Royaume-Uni, se référant au libellé même de l'article 118 A, fait d'abord valoir que cette disposition ne permet d'arrêter que des directives dont l'objet présente un lien objectif et authentique avec « la sécurité et la santé des travailleurs ». Tel ne serait pas le cas de mesures concernant, notamment, la durée de travail hebdomadaire, les congés payés annuels et les temps de repos, dont le lien avec la sécurité et la santé des travailleurs serait trop ténu. Cette interprétation serait confirmée par la notion de « milieu de travail » utilisée à l'article 118 A, qui exigerait que les directives fondées sur cette disposition aient uniquement trait aux conditions et risques physiques sur le lieu de travail.

14 À cet égard, il convient de rappeler que l'article 118 A, paragraphe 2, lu en combinaison avec le paragraphe 1 de cette disposition, confère au conseil le pouvoir d'arrêter par voie de directives des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres, en vue de contribuer à « promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs » par l'harmonisation dans le progrès des conditions existant dans ce domaine.

15 Rien dans les termes de l'article 118 A n'indique que les notions de « milieu de travail », de « sécurité » et de « santé » au sens de cette disposition devraient, en l'absence d'autres précisions, être entendues dans un sens restrictif et non comme visant tous les facteurs, physiques ou autres, capables d'affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail, et notamment certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Au contraire, le membre de phrase « notamment du milieu de travail » plaide en faveur d'une interprétation large de la compétence conférée au conseil par l'article 118 A en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. En outre, une telle interprétation des termes « sécurité » et « santé » peut notamment s'appuyer sur le préambule de la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, dont font partie tous les États membres, qui définit la santé comme un état complet de bien-être physique, mental et social, et non pas seulement comme un état consistant en une absence de maladie ou d'infirmité.

16 Le gouvernement requérant fait ensuite valoir que, en vertu de l'article 118 A, paragraphe 2, le conseil ne peut arrêter que des « prescriptions minimales » applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans les États membres. Par conséquent,

cette disposition n'habiliterait le conseil à arrêter des mesures d'harmonisation qu'à un niveau acceptable par tous les États membres et constituant un point de repère minimal. 17 Il convient de relever à cet égard que, en conférant au conseil le pouvoir d'arrêter des prescriptions minimales, l'article 118 A ne préjuge pas l'intensité de l'action que cette institution peut considérer comme nécessaire pour l'accomplissement de la mission que la disposition litigieuse lui assigne expressément, laquelle consiste à oeuvrer en faveur de l'amélioration - dans le progrès - des conditions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs. L'expression « prescriptions minimales, figurant à l'article 118 A signifie seulement, comme le confirme d'ailleurs le paragraphe 3 de la même disposition, qu'elle autorise les États membres à adopter des normes plus rigoureuses que celles qui font l'objet de l'intervention communautaire (voir, notamment, avis 2/91, précité, point 18).

Doc. 2 : CJUE 9 septembre 2003 *Jaeger*, C-151/02, Rec. I-8389 (extraits).

48 S'agissant plus particulièrement de la notion de « temps de travail » au sens de la directive 93/104, il importe de rappeler que, au point 47 de l'arrêt *Simap*, précité, la Cour a relevé que cette directive définit ladite notion comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales, et que la même notion doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre. 49 Au point 48 de l'arrêt *Simap*, précité, la Cour a jugé que les éléments caractéristiques de ladite notion de temps de travail sont présents dans les périodes de garde que les médecins des équipes de premiers soins de la région de Valence (Espagne) effectuent selon un régime de présence physique dans l'établissement de santé. La Cour a en effet constaté que, dans l'affaire ayant donné lieu audit arrêt, il n'était pas contesté que, lors des périodes de garde selon ce régime, les deux premières conditions énoncées dans la définition de la notion de temps de travail se trouvent remplies et elle a, en outre, jugé que, même si l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances, l'obligation faite à ces médecins d'être présents et disponibles sur les lieux de travail en vue de la prestation de leurs services professionnels doit être considérée comme relevant de l'exercice de leurs fonctions. 50 La Cour a ajouté, au point 49 de l'arrêt *Simap*, précité, que cette interprétation est conforme à l'objectif de la directive 93/104, qui est d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates, alors que l'exclusion de la notion de « temps de travail », au sens de cette directive, de la période de garde selon le régime de présence physique reviendrait à remettre sérieusement en cause ledit objectif. 51 Au point 50 de l'arrêt *Simap*, précité, la Cour a en outre précisé qu'il en va différemment de la situation dans laquelle les médecins des équipes de premiers soins effectuent les gardes selon le système qui veut qu'ils soient accessibles en permanence sans pour autant être obligés d'être présents dans l'établissement de santé. En effet, même s'ils sont à la disposition de leur employeur dans la mesure où ils doivent pouvoir être joints, il n'en demeure pas moins que, dans cette situation, les médecins peuvent gérer leur temps avec moins de contraintes et se consacrer à leurs propres intérêts, en sorte que seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme du « temps de travail » au sens de la directive 93/104.

Doc. 3 : CJCE 26 juin 2001, aff. 173/99, 6^e ch, Secretary of State for Trade and Industry c/ BECTU (extraits).

Par sa première question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 permet qu'un Etat membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

34 A cet égard, il convient de constater d'emblée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 impose aux Etats membres une obligation de résultat claire et précise, selon laquelle ces derniers « prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ».

35 Toutefois, il ressort de la même disposition que les travailleurs bénéficient de ce droit individuel au congé annuel payé d'une durée minimale, conféré par la directive 93/104, « conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ».

36 La portée de ladite disposition doit ainsi être déterminée en la replaçant dans son contexte. A cet effet, il y a lieu d'examiner la finalité de la directive 93/104 ainsi que le système mis en place par celle-ci et dans lequel s'insère son article 7, paragraphe 1.

37 S'agissant, d'une part, de l'objectif de la directive 93/104, force est de constater qu'il ressort tant de l'article 118 A du traité, qui constitue la base juridique de cette directive, que des premier, quatrième, septième et huitième considérants de celle-ci, ainsi que du libellé même de son article 1^{er}, paragraphe 1, qu'elle a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des dispositions nationales concernant notamment la durée du temps de travail.

38 Selon ces mêmes dispositions, cette harmonisation au niveau communautaire en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates.

39 Dans ce contexte, il ressort en particulier du quatrième considérant de ladite directive que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989, déclare à ses paragraphes 8 et 19, premier alinéa, que tout travailleur de la Communauté européenne doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité, et qu'il a droit, notamment, à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

40 S'agissant, d'autre part, du système mis en place par la directive 93/104, il y a lieu de relever que, si son article 15 permet de manière générale l'application ou l'introduction de dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ladite directive précise en revanche, à son article 17, que seules certaines de ses dispositions limitativement énumérées peuvent faire l'objet de dérogations prévues par les Etats membres ou les partenaires sociaux. Au surplus, la mise en oeuvre de telles dérogations est subordonnée à la condition que les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient respectés ou que des périodes équivalentes de repos compensateur ou une autre protection appropriée soient accordées aux travailleurs concernés.

41 Or, force est de constater que l'article 7 de la directive 93/104 ne figure pas parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger.

42 La directive 93/104 se borne à énoncer, à son article 18, paragraphe 1, sous b), ii), que les Etats membres ont la faculté de prévoir, pour l'application dudit article 7, une période transitoire maximale

de trois ans à compter du 23 novembre 1996, à condition cependant qu'au cours de cette période tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines qui ne peut pas être remplacé par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail. Ainsi qu'il a été relevé au point 17 du présent arrêt, le Royaume-Uni a au demeurant fait usage de cette faculté.

43 Il résulte de ce qui précède que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104 elle-même.

44 Il apparaît significatif à cet égard que cette directive consacre en outre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que son article 7, paragraphe 2, permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière.

Doc. 4 : CJCE 16 décembre 1992 aff. C-132/91, C-138/91, et C-139/91 Katsikas c/ Konstantinidis et a. (extraits)

Sur l'article 3, paragraphe 1, de la directive 20 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la directive : "Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Les Etats membres peuvent prévoir que le cédant est, également après la date du transfert au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, et à côté du cessionnaire, responsable des obligations résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail. "

21 La Cour juge, de manière constante (voir arrêt du 25 juillet 1991, D'Urso, point 9, 362/89, Rec. p. I-4105), que la directive tend à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant. Les règles applicables en cas de transfert d'une entreprise ou d'un établissement à un autre chef d'entreprise ont ainsi pour objet de sauvegarder, dans l'intérêt des employés et dans toute la mesure du possible, les relations de travail existantes qui font partie de l'ensemble économique transféré.

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

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

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

25 La Commission a aussi relevé, dans ses observations sur l'affaire C-132/91, que la Cour avait jugé, dans l'arrêt du 10 février 1988, Tellerup, dit "Daddy' s Dance Hall", point 15 (324/86, Rec. p. 739),

que la protection prévue par la directive était soustraite à la disposition des parties au contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37 Il convient donc de répondre à la partie des questions de l'*Arbeitsgericht Bamberg* et de l'*Arbeitsgericht Hamburg* relative à l'article 3, paragraphe 1, de la directive que les dispositions de cet article doivent être interprétées en ce sens qu' elles ne font pas obstacle à ce qu' un travailleur employé

par le cédant à la date du transfert d'entreprise, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive, s'oppose au transfert au cessionnaire de son contrat ou de sa relation de travail. La directive ne fait cependant pas obligation aux Etats membres de prévoir que, dans l'hypothèse où le travailleur décide librement de ne pas poursuivre le contrat ou la relation de travail avec le cessionnaire, le contrat ou la relation de travail est maintenu avec le cédant. Elle ne s'y oppose pas non plus. Dans l'hypothèse dont il s'agit, il appartient aux Etats membres de déterminer le sort réservé au contrat ou à la relation de travail avec le cédant.

Doc. 5 : CJUE 19 janvier 2010 aff. 555/07, grande ch. Küçükdeveci c/ Swedex GmbH & Co. KG (extraits)

20/ A cet égard, il convient de rappeler, dans un premier temps, que le Conseil de l'Union européenne a, sur le fondement de l'article 13 CE, adopté la directive 2000/78 dont la Cour a jugé qu'elle ne consacre pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lequel trouve sa source dans divers instruments internationaux et les traditions constitutionnelles communes aux Etats membres, mais a uniquement pour objet d'établir, dans ces mêmes matières, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs parmi lesquels figure l'âge (voir arrêt Mangold, précité, point 74).

21/ La Cour a reconnu, dans ce contexte, l'existence d'un principe de non-discrimination en fonction de l'âge qui doit être considéré comme un principe général du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Mangold, précité, point 75). La directive 2000/78 concrétise ce principe (voir, par analogie, arrêt du 8 avril 1976, Defrenne, 43/75, Rec. p. 455, point 54).

22/ Il convient également de relever que l'article 6, paragraphe 1, TUE énonce que la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a la même valeur juridique que les traités. Selon l'article 21, paragraphe 1, de cette charte, « est interdite, toute discrimination fondée notamment sur [...] l'âge ».

Doc. 6 : CJCE 17 juillet 2008 aff. 303/06, Coleman c/ Attridge Law (extraits)

33 Par ces questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens qu'ils interdisent une discrimination directe fondée sur le handicap uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination directe s'appliquent également à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui, comme dans l'affaire au principal, est victime d'un traitement défavorable en raison du handicap dont est atteint son enfant, auquel il prodigue lui-même l'essentiel des soins que nécessite son état.

34 L'article 1^{er} de la directive 2000/78 identifie l'objet de celle-ci comme étant d'établir, en ce qui concerne l'emploi et le travail, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

35 L'article 2, paragraphe 1, de la même directive définit le principe de l'égalité de traitement comme étant l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs visés audit article 1^{er}, y compris donc le handicap.

36 Conformément au paragraphe 2, sous a), dudit article 2, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base, notamment, du handicap.

37 En vertu de son article 3, paragraphe 1, sous c), la directive 2000/78 s'applique, dans les limites des compétences conférées à la Communauté, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

38 Dès lors, il ne ressort pas de ces dispositions de la directive 2000/78 que le principe de l'égalité de traitement qu'elle vise à garantir soit limité aux personnes ayant elles-mêmes un handicap au sens de cette directive. Au contraire, celle-ci a pour objet, en ce qui concerne l'emploi et le travail, de lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En effet, le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans ce domaine s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1^{er} de celle-ci. Cette interprétation est corroborée par le libellé de l'article 13 CE, disposition constituant la base juridique de la directive 2000/78, qui confère une compétence à la Communauté pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur le handicap.

Doc. 7 : CJUE 15 janvier 2014 aff. 176/12, grande ch., Association de médiation sociale c/ CGT

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») ainsi que de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80, p. 29).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant l'Association de médiation sociale (ci-après l'« AMS ») à l'Union locale des syndicats CGT ainsi qu'à M. Laboubi, à l'Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône et à la Confédération générale du travail (CGT) au sujet de la mise en place, par l'union syndicale localement compétente, d'institutions représentatives du personnel

au sein de l'AMS.
Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 L'article 27 de la Charte est libellé comme suit : « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. »

4 L'article 1^{er} de la directive 2002/14, intitulé « Objet et principes », prévoit : « 1. La présente directive a pour objectif d'établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans la Communauté.

2. Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en oeuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents Etats membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche. [...] »

5 L'article 2 de cette directive, relatif aux définitions, est libellé comme suit : « Aux fins de la présente directive, on entend par : [...] d) 'travailleur', toute personne qui, dans l'Etat membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales ; [...] »

6 L'article 3 de ladite directive, intitulé « Champ d'application », dispose à son paragraphe 1 : « La présente directive s'applique, selon le choix fait par les Etats membres : a) aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, ou b) aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs. Les Etats membres déterminent le mode de calcul des seuils de travailleurs employés. »

7 L'article 4 de la directive 2002/14, intitulé « Modalités de l'information et de la consultation », énonce à son paragraphe 1 : « Dans le respect des principes énoncés à l'article 1^{er} et sans préjudice des dispositions et/ou pratiques en vigueur plus favorables aux travailleurs, les Etats membres déterminent les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation au niveau approprié, conformément au présent article. »

8 L'article 11 de la directive 2002/14 prévoit que les Etats membres doivent adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer aux obligations de cette

directive, au plus tard le 23 mars 2005, ou s'assurer que les partenaires **sociaux** mettent en place à cette date ces dispositions, les Etats membres devant alors prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive.

La réglementation française

9 Conformément à l'article L 2312-1 du Code du travail, l'élection de délégués du personnel est obligatoire pour tous les établissements comptant au moins onze salariés.

10 Dès lors que l'entreprise ou l'établissement compte cinquante salariés ou plus, les organisations syndicales désignent, en application des articles L 2142-1-1 et L 2143-3 de ce code, un représentant syndical et créent, en application de l'article L 2322-1 dudit code, un comité d'entreprise.

11 L'article L 1111-2 du Code du travail dispose : « Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes : 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ; 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des **douze** mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ; 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ».

12 L'article L 1111-3 du Code du travail prévoit : « Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise : 1° Les apprentis ; 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 ; 3° (Abrogé) ; 4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 ; 5° (Abrogé) ; 6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée. Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

13 L'AMS est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association. Cette association participe à la mise en place de dispositifs de médiation sociale et de prévention de la délinquance dans la ville de Marseille (France). Elle a également pour mission de favoriser la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. A cet égard, l'AMS leur propose d'acquérir une formation professionnelle dans le domaine de la médiation sociale au terme d'un projet professionnel individuel.

14 Le 4 juin 2010, l'Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône a désigné M. Laboubi en qualité de représentant de la section syndicale créée au sein de l'AMS.

15 L'AMS conteste cette désignation. Elle considère que son effectif est de moins de onze et, a fortiori, de moins de cinquante salariés et que, par conséquent, elle n'est pas tenue, selon la réglementation nationale pertinente, de prendre des mesures de représentation des travailleurs, telles que l'élection d'un délégué du personnel.

16 En effet, pour déterminer si ces seuils de onze ou de cinquante salariés sont atteints au sein de l'association, il convient, selon l'AMS, d'exclure du calcul de son effectif, conformément à l'article L.

1111-3 du Code du travail, les apprentis, les travailleurs titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ainsi que les travailleurs titulaires de contrats de professionnalisation (ci-après les « travailleurs titulaires de contrats aidés »).
 17 Le tribunal d'instance de Marseille, saisi d'une demande de l'AMS tendant à l'annulation de la désignation de M. Laboubi en qualité de représentant de la section syndicale CGT ainsi que d'une demande reconventionnelle de ce syndicat visant à ce qu'il soit enjoint à l'AMS d'organiser des élections aux fins de la mise en place d'institutions représentatives du personnel en son sein, a transmis une question prioritaire de constitutionnalité à la Cour de cassation portant sur les dispositions de l'article L 1111-3 du Code du travail.

18 La Cour de cassation a saisi le Conseil constitutionnel de cette question. Le 29 avril 2011, ce dernier a déclaré que l'article L 1111-3 du Code du travail est conforme à la Constitution.

19 Devant le tribunal d'instance de Marseille, M. Laboubi et l'Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord - auxquels l'Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône et la CGT se sont volontairement jointes - ont fait valoir que les dispositions de l'article L 1111-3 du Code du travail sont néanmoins contraires au droit de l'Union comme aux engagements internationaux de la République française.

20 En statuant à nouveau le 7 juillet 2011, le tribunal d'instance de Marseille a fait droit à cette argumentation et a écarté l'application des dispositions de l'article L 1111-3 du Code du travail, celles-ci n'étant pas conformes au droit de l'Union. Ainsi, ledit tribunal a validé la désignation de M. Laboubi en qualité de représentant de section syndicale, après avoir constaté que, en l'absence d'application des exclusions instituées par l'article L 1111-3 du Code de travail, l'effectif de l'association en cause dépassait largement le seuil de cinquante salariés.

21 L'AMS a formé un pourvoi devant la Cour de cassation contre ce jugement.

22 Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes : « 1) Le droit fondamental relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, reconnu par l'article 27 de la [Charte], tel que précisé par les dispositions de la directive [2002/14] peut-il être invoqué dans un litige entre particuliers aux fins de vérifier la conformité d'une mesure nationale de transposition de [cette] directive ? 2) Dans l'affirmative, ces mêmes dispositions doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une disposition législative nationale excluant du calcul des effectifs de l'entreprise, notamment pour déterminer les seuils légaux de mise en place des institutions représentatives du personnel, les travailleurs titulaires [de] contrats [aidés] ? »

Sur les questions préjudicielles

23 Par ses questions, qu'il y a lieu de traiter ensemble, la juridiction de renvoi cherche à savoir, en substance, si l'article 27 de la Charte, seul ou en combinaison avec les dispositions de la directive 2002/14, doit être interprété en ce sens que, lorsqu'une disposition nationale de transposition de cette directive, telle que l'article L 1111-3 du Code du travail, est incompatible avec le droit de l'Union, cet article de la Charte peut être invoqué dans un litige entre particuliers afin de laisser inappliquée ladite disposition nationale.

24 A cet égard, il convient, en premier lieu, de relever que la Cour a déjà jugé que, la directive 2002/14 ayant défini, à son article 2, sous d), le cadre des personnes à prendre en considération lors du calcul des effectifs de l'entreprise, les Etats membres ne sauraient exclure dudit calcul une catégorie déterminée de personnes entrant initialement dans ce cadre (voir arrêt du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a., C-385/05, Rec. p. I-611, point 34).

25 En effet, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui exclut du calcul des effectifs de l'entreprise une catégorie déterminée des travailleurs, a pour conséquence de soustraire certains employeurs aux obligations prévues par la directive 2002/14 et de priver leurs travailleurs des droits reconnus par celle-ci. En conséquence, elle est de nature à vider lesdits droits de leur substance

et ôte ainsi à cette directive son effet utile (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 38).

26 Certes, il est de jurisprudence constante que la promotion de l'emploi, mise en avant par le gouvernement français dans l'affaire au principal, constitue un objectif légitime de politique **sociale** et que les Etats membres disposent, lors du choix des mesures susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale, d'une large marge d'appréciation (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 28 ainsi que jurisprudence citée).

27 Toutefois, cette marge d'appréciation dont les Etats membres disposent en matière de politique **sociale** ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en oeuvre d'un principe fondamental du droit de l'Union ou d'une disposition de ce même droit (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 29).

28 Or, une interprétation de la directive 2002/14, selon laquelle l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci permet aux Etats membres d'exclure du calcul des effectifs de l'entreprise une catégorie déterminée des travailleurs pour des motifs tels que ceux mis en avant par le gouvernement français dans l'affaire au principal, serait incompatible avec l'article 11 de ladite directive, qui prévoit que les Etats membres doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour être en mesure de garantir les résultats imposés par la directive 2002/14, en ce qu'elle impliquerait qu'il serait permis aux Etats membres de se soustraire à cette obligation de résultat claire et précise imposée par le droit de l'Union (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 40 ainsi que jurisprudence citée).

29 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a donc lieu de conclure que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale, telle que l'article L 1111-3 du Code du travail, qui exclut les travailleurs titulaires de contrats aidés du calcul des effectifs de l'entreprise dans le cadre de la détermination des seuils légaux de mise en place des institutions représentatives du personnel.

30 Il convient, en deuxième lieu, d'examiner si la directive 2002/14, et notamment son article 3, paragraphe 1, remplit les conditions pour produire un effet direct et, si tel est le cas, si les défendeurs au principal peuvent s'en prévaloir à l'encontre de l'AMS.

31 A cet égard, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions nationales à l'encontre de l'Etat, soit lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (voir arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 103 ainsi que jurisprudence citée).

32 En l'occurrence, l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 prévoit qu'il appartient aux Etats membres de déterminer le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.

33 Si l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 laisse aux Etats membres une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils adoptent les mesures nécessaires afin de mettre en oeuvre cette directive, cette circonstance n'affecte pas, cependant, le caractère précis et inconditionnel de l'obligation de prise en compte de tous les travailleurs, prescrite à cet article.

34 En effet, la Cour a déjà constaté, ainsi qu'il a été souligné au point 24 du présent arrêt, que la directive 2002/14 ayant défini le cadre des personnes à prendre en considération lors de ce calcul, les Etats membres ne sauraient exclure dudit calcul une catégorie déterminée de personnes entrant initialement dans ce cadre. Ainsi, si ladite directive ne prescrit pas aux Etats membres la manière dont ceux-ci doivent tenir compte des travailleurs relevant de son champ d'application lors du calcul des seuils de travailleurs employés, elle prescrit néanmoins qu'ils doivent en tenir compte (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 34).

35 Eu égard à cette jurisprudence concernant l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 40), il s'ensuit que cette disposition remplit

les conditions requises pour produire un effet direct.

36 Cependant, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (voir arrêts Pfeiffer e.a., précité, point 109, ainsi que du 19 janvier 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, point 46).

37 A cet égard, il a été constaté au point 13 du présent arrêt que l'AMS est une association de droit privé, même si elle a une vocation sociale. Il en découle que, en raison de la nature juridique de l'AMS, les défendeurs au principal ne sauraient se prévaloir des dispositions de la directive 2002/14, en tant que telles, à l'encontre de cette association (voir, en ce sens, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, non encore publié au Recueil, point 42).

38 Toutefois, la Cour a jugé qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant exclusivement des particuliers, est tenue, lorsqu'elle applique les dispositions du droit interne adoptées aux fins de transposer les obligations prévues par une directive, de prendre en considération l'ensemble des règles du droit national et de les interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive pour aboutir à une solution conforme à l'objectif poursuivi par celle-ci (voir arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Rec. p. I-6057, point 111, ainsi que Pfeiffer e.a., précité, point 119 et Dominguez, précité, point 27).

39 Néanmoins, la Cour a précisé que ce principe d'interprétation conforme du droit national connaît certaines limites. Ainsi, l'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (voir arrêts du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 100, et Dominguez, précité, point 25).

40 Dans l'affaire au principal, il ressort de la décision de renvoi que la Cour de cassation se voit confrontée à une telle limite, de sorte que l'article L 1111-3 du Code du travail n'est pas susceptible d'une interprétation conforme à la directive 2002/14.

41 Dans ces circonstances, il convient de vérifier, en troisième lieu, si la situation de l'affaire au principal est similaire à celle de l'affaire ayant conduit à l'arrêt Küçükdeveci, précité, de sorte que l'article 27 de la Charte, seul ou en combinaison avec les dispositions de la directive 2002/14, peut être invoqué dans un litige entre particuliers afin d'écartier, le cas échéant, la disposition nationale non conforme à ladite directive.

42 A l'égard de l'article 27 de la Charte en tant que tel, il convient de rappeler, qu'il résulte d'une jurisprudence constante que les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (voir arrêt du 26 février 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, non encore publié au Recueil, point 19).

43 Ainsi, la réglementation nationale en cause au principal constituant la mise en oeuvre de la directive 2002/14, l'article 27 de la Charte a vocation à être appliqué à l'affaire au principal.

44 Il convient également de relever que l'article 27 de la Charte, intitulé « Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise », prévoit que les travailleurs doivent se voir garantir, à différents niveaux, une information et une consultation dans les cas et les conditions prévus par le droit de l'Union ainsi que par les législations et pratiques nationales.

45 Il ressort donc clairement du libellé de l'article 27 de la Charte, que, afin que cet article produise pleinement ses effets, il doit être précisé par des dispositions du droit de l'Union ou du droit national.

46 En effet, l'interdiction, prévue à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 et adressée aux Etats membres, d'exclure du calcul des effectifs de l'entreprise une catégorie déterminée de travailleurs entrant initialement dans le cadre des personnes à prendre en considération lors dudit calcul ne saurait être déduite, en tant que règle de droit directement applicable, ni du libellé de l'article 27 de la Charte

ni des explications relatives audit article.

47 Il convient de noter, à cet égard, que les circonstances de l'affaire au principal se distinguent de celles ayant donné lieu à l'arrêt *Kücükdeveci*, précité, dans la mesure où le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, en cause dans cette dernière affaire, consacré à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, se suffit à lui-même pour conférer aux particuliers un droit subjectif invocable en tant que tel.

48 Partant, l'article 27 de la Charte ne saurait, en tant que tel, être invoqué dans un litige, tel que celui au principal, afin de conclure que la disposition nationale non conforme à la directive 2002/14 est à écarter.

49 Cette constatation n'est pas susceptible d'être infirmée par la combinaison de l'article 27 de la Charte avec les dispositions de la directive 2002/14, étant donné que, dans la mesure où cet article ne se suffit pas à lui-même, pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel, il ne saurait en être autrement dans le cas d'une telle combinaison.

50 Toutefois, la partie lésée par la non-conformité du droit national au droit de l'Union pourrait se prévaloir de la jurisprudence issue de l'arrêt du 19 novembre 1991, *Francovich e.a.* (C-6/90 et C-9/90, Rec. p. I-5357), pour obtenir, le cas échéant, réparation du dommage subi (voir arrêt *Dominguez*, précité, point 43).

51 Il découle de tout ce qui précède que l'article 27 de la Charte, seul ou en combinaison avec les dispositions de la directive 2002/14, doit être interprété en ce sens que, lorsqu'une disposition nationale de transposition de cette directive, telle que l'article L. 1111-3 du Code du travail, est incompatible avec le droit de l'Union, cet article de la Charte ne peut pas être invoqué dans un litige entre particuliers afin de laisser inappliquée ladite disposition nationale. Sur les dépens

52 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 (grande chambre) dit pour droit :
L'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, seul ou en combinaison avec les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, doit être interprété en ce sens que, lorsqu'une disposition nationale de transposition de cette directive, telle que l'article L1111-3 du Code du travail français, est incompatible avec le droit de l'Union, cet article de la Charte ne peut pas être invoqué dans un litige entre particuliers afin de laisser inappliquée ladite disposition nationale.

Doc. 8 : CJUE 18 juillet 2013 Alemo-Herron, aff. C-426/11

20 Par ses trois questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un Etat membre prévoie, en cas de transfert d'entreprise tel que celui en cause au principal, que les clauses de renvoi dynamique aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert soient opposables au cessionnaire.

21 Il importe de relever, d'emblée, que l'arrêt Werhof, précité, relatif à l'article 3 de la directive 77/187, comporte plusieurs éléments pertinents pour l'affaire au principal. Celle-ci concerne, certes, la directive 2001/23, mais lesdits éléments y sont pleinement transposables, dans la mesure où cette directive codifie la directive 77/187, les dispositions pertinentes de l'article 3 de chacune de ces deux directives étant libellées de façon identique.

22 En premier lieu, il y a lieu de rappeler que, au point 37 de l'arrêt Werhof, précité, la Cour a jugé que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que, lorsque le contrat de travail renvoie à une convention collective liant le cédant, le cessionnaire, qui n'est pas partie à une telle convention, ne soit pas lié par des conventions collectives postérieures à celle qui était en vigueur au moment du transfert d'entreprise.

23 Ensuite, il ressort de l'article 8 de la directive 2001/23 que cette directive ne porte pas atteinte au droit des Etats 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.

24 S'agissant de l'affaire au principal, il est constant, ainsi qu'il découle du libellé même de la deuxième question posée, que les clauses de renvoi aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert d'entreprise concerné, conférant des droits contractuels à caractère dynamique, s'avèrent être plus favorables aux travailleurs.

25 Cela étant, 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. Plus particulièrement, elle précise que le cessionnaire doit être en mesure de procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité (voir, en ce sens, arrêt Werhof, précité, point 31).

26 A cet égard, il convient de relever que le transfert d'entreprise en cause au principal est intervenu entre, d'une part, une personne morale de droit public et, d'autre part, une personne morale de droit privé.

27 Dans la mesure où il est question d'un transfert d'entreprise du secteur public au secteur privé, il convient de considérer que la continuation de l'activité du cessionnaire nécessitera, eu égard aux inévitables différences qui existent, dans les conditions de travail, entre ces deux secteurs, des ajustements et des adaptations importants.

28 Or, une clause de renvoi dynamique à des conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert d'entreprise concerné, destinées à régler l'évolution des conditions de travail dans le secteur public, est susceptible de limiter considérablement la marge de manoeuvre nécessaire à la prise desdites mesures d'ajustement et d'adaptation par un cessionnaire privé.

29 Dans une telle situation, une telle clause est de nature à porter atteinte au juste équilibre entre les intérêts du cessionnaire en sa qualité d'employeur, d'une part, et ceux des travailleurs, d'autre part.

30 En second lieu, il importe de relever que, selon une jurisprudence constante, il y a lieu d'interpréter les dispositions de la directive 2001/23 dans le respect des droits fondamentaux tels qu'énoncés par la

charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») (voir, en ce sens, arrêt du 27 septembre 2012, Cimade et GISTI, C 179/11, non encore publié au Recueil, point 42).

31 A cet égard, la juridiction de renvoi indique, certes, que le droit de ne pas s'associer n'est pas en cause dans le litige au principal. Toutefois, l'interprétation de l'article 3 de la directive 2001/23 doit, en tout état de cause, se conformer à l'article 16 de la Charte, énonçant la liberté d'entreprise.

32 Ce droit fondamental comporte notamment la liberté contractuelle, ainsi qu'il découle des explications élaborées en vue de guider l'interprétation de la Charte (JO 2007, C 303, p. 17) et qui doivent, conformément aux articles 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et 52, paragraphe 7, de la Charte, être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci (arrêt du 22 janvier 2013, Sky Österreich, C 283/11, non encore publié au Recueil, point 42).

33 Au regard de l'article 3 de la directive 2001/23, il en découle que, en vertu de la liberté d'entreprise, le cessionnaire doit avoir la possibilité de faire valoir efficacement ses intérêts dans un processus contractuel auquel il participe et de négocier les éléments déterminant l'évolution des conditions de travail de ses employés en vue de sa future activité économique.

34 Cependant, force est de constater que le cessionnaire en cause au principal n'a aucune possibilité de participer à l'organisme de négociation collective en cause. Dans ces conditions, ce cessionnaire n'a la faculté ni de faire valoir efficacement ses intérêts dans un processus contractuel ni de négocier les éléments déterminant l'évolution des conditions de travail de ses employés en vue de sa future activité économique.

35 Dans ces conditions, la liberté contractuelle dudit cessionnaire est sérieusement réduite au point qu'une telle limitation est susceptible de porter atteinte à la substance même de son droit à la liberté d'entreprise.

36 Or, l'article 3 de la directive 2001/23, lu conjointement avec l'article 8 de cette directive, ne saurait être interprété comme autorisant les Etats membres à prendre les mesures qui, tout en étant plus favorables aux travailleurs, sont susceptibles de porter atteinte à la substance même du droit du cessionnaire à la liberté d'entreprise (voir, par analogie, arrêt du 6 septembre 2012, Deutsches Weintor, C 544/10, non encore publié au Recueil, points 54 et 58).

37 Au vu de tout ce qui précède, il y a lieu de répondre aux trois questions posées que l'article 3 de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'un Etat membre prévoie, dans le cas d'un transfert d'entreprise, que les clauses de renvoi dynamique aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert soient opposables au cessionnaire, lorsque celui-ci n'a pas la possibilité de participer au processus de négociation de telles conventions collectives conclues postérieurement au transfert.

Sur les dépens

38 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 :
L'article 3 de directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des Etats 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 qu'il s'oppose à ce qu'un Etat membre prévoie, dans le cas d'un transfert d'entreprise, que les clauses de renvoi dynamique aux conventions collectives négociées et adoptées postérieurement à la date du transfert soient opposables au cessionnaire, lorsque celui-ci n'a pas la possibilité de participer au processus de négociation de telles conventions collectives conclues postérieurement au transfert.