



La Cour précise la portée de la protection des droits des travailleurs repris par un nouvel employeur

Le droit de l'Union peut s'opposer à ce que les travailleurs transférés, même ceux employés par une autorité publique d'un État membre et repris par une autre autorité publique, subissent, du seul fait du transfert, une régression salariale substantielle-

Selon la réglementation de l'Union relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise¹, 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 transférés au cessionnaire. Par ailleurs, 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.

M^{me} Scattolon, employée de la commune de Scorzè (Italie) en tant que concierge dans des écoles de l'État, a, entre 1980 et 1999, exercé ce travail en tant que membre du personnel administratif, technique et auxiliaire (ATA) des collectivités locales. À partir de 2000, elle a été transférée dans les services du personnel ATA de l'État et classée dans une échelle salariale qui correspond, dans ces services, à neuf ans d'ancienneté.

N'ayant pas obtenu par le Ministero dell'Istruzione, dell'Università et della Ricerca [ministère de l'Enseignement, de l'Université et de la Recherche (« Ministero »)] la reconnaissance de son ancienneté de près de 20 ans acquise dans la commune de Scorzè et estimant ainsi avoir subi une réduction considérable de sa rémunération, M^{me} Scattolon a saisi le Tribunale di Venezia (Italie) afin d'obtenir la reconnaissance de l'intégralité de cette ancienneté.

Cette juridiction demande à la Cour de justice si la réglementation de l'Union relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises s'applique à la reprise, par une autorité publique d'un État membre, du personnel employé par une autre autorité publique. En cas de réponse affirmative à cette question, la juridiction italienne cherche à savoir également si, en vue du calcul de la rémunération des travailleurs ayant fait l'objet d'un transfert, le cessionnaire doit prendre en compte l'ancienneté acquise par ces travailleurs auprès du cédant.

La Cour constate, tout d'abord, que la reprise, par une autorité publique d'un État membre, du personnel employé par une autre autorité publique et chargé de la fourniture, à des écoles, de services auxiliaires comprenant notamment des tâches de maintenance et d'assistance administrative, constitue un transfert d'entreprise, lorsque ce personnel est constitué d'un ensemble structuré d'employés qui sont protégés en tant que travailleurs en vertu du droit interne de cet État membre.

¹ 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 L 61, p. 26) et 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).

S'agissant ensuite du calcul de la rémunération des travailleurs ayant fait l'objet d'un transfert, la Cour considère que, s'il est loisible au cessionnaire d'appliquer, dès la date du transfert, les conditions de travail prévues par la convention collective en vigueur chez lui – y compris celles relatives à la rémunération – **les modalités choisies d'une telle intégration salariale des travailleurs transférés doivent être conformes à l'objectif de la réglementation de l'Union en matière de protection des droits de travailleurs transférés. Cette réglementation consiste, essentiellement, à empêcher que ces travailleurs soient placés, du seul fait du transfert, dans une position défavorable comparée à celle dont ils bénéficiaient auparavant.**

La Cour souligne qu'en l'espèce le Ministero a, au lieu de reconnaître cette ancienneté en tant que telle et dans son intégralité, calculé pour chaque travailleur transféré une ancienneté « fictive », ce qui a joué un rôle déterminant dans la fixation des conditions de la rémunération dorénavant applicables au personnel transféré. Etant donné que les tâches exercées, avant le transfert, dans les écoles publiques par le personnel ATA des collectivités territoriales étaient analogues – voire identiques – à celles exercées par le personnel ATA employé par le Ministero, l'ancienneté acquise auprès du cédant par un membre du personnel transféré aurait pu être qualifiée d'équivalente à celle acquise par un membre du personnel ATA possédant le même profil et employé, avant le transfert, par le Ministero.

La Cour conclut que **lorsqu'un transfert conduit à l'application immédiate, aux travailleurs transférés, de la convention collective en vigueur auprès du cessionnaire** et que les conditions de rémunération prévues par cette convention sont notamment liées à l'ancienneté, **le droit de l'Union s'oppose à ce que les travailleurs transférés subissent, par rapport à leur situation immédiatement antérieure au transfert, une régression salariale substantielle** en raison du fait que leur ancienneté acquise auprès du cédant, équivalente à celle acquise par des travailleurs au service du cessionnaire, n'est pas prise en compte lors de la détermination de leur position salariale de départ auprès de ce dernier. **Il appartient à la juridiction nationale d'examiner s'il y a eu, lors du transfert en cause, une telle régression salariale.**

Attendu que le transfert en cause avait, dans d'autres affaires introduites par des collègues de M^{me} Scattolon, conduit à des arrêts de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) et, par la suite, à une loi fixant, pour l'ensemble des travailleurs soumis audit transfert, les modalités de ce dernier dans un sens différent de celui énoncé auxdits arrêts, le Tribunale di Venezia a également posé une question sur la compatibilité d'une telle loi avec des principes généraux du droit, tels que le principe de protection juridictionnelle effective et le principe de sécurité juridique.

La Cour européenne des droits de l'homme ayant répondu entre-temps à cette question (arrêt du 7 juin 2011, Agrati e.a. c. Italie), la Cour juge que, eu égard aux réponses données aux autres questions préjudicielles, il n'est plus besoin d'examiner l'affaire sous l'angle des principes généraux.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106