



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 43/17

Luxembourg, le 4 mai 2017

Conclusions de l'avocat général dans l'affaire C-566/15
Konrad Erzberger/TUI AG

Selon l'avocat général Saugmandsgaard Øe, la loi allemande sur la codétermination est compatible avec le droit de l'Union

Ni la libre circulation des travailleurs ni l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité ne s'opposent à ce que seuls les salariés employés sur le territoire national puissent élire les représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance et y être élus

TUI AG, une société anonyme allemande, est à la tête du groupe de tourisme TUI qui opère au niveau mondial. Le groupe emploie plus de 10 000 personnes en Allemagne et près de 40 000 personnes dans les autres États membres de l'Union. M. Konrad Erzberger, un des actionnaires de TUI AG, conteste devant les juridictions allemandes la composition du conseil de surveillance¹ de cette société dont, conformément à la loi allemande sur la codétermination², la moitié des membres est désignée par les actionnaires et l'autre par les salariés.

M. Erzberger fait valoir que le conseil de surveillance de TUI AG ne devrait être constitué que de membres désignés par les actionnaires. En effet, selon lui, la loi allemande sur la codétermination des travailleurs est contraire au droit de l'Union : en prévoyant³ que seuls les salariés du groupe employés en Allemagne peuvent élire les représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance⁴ et y être élus, cette loi violerait la libre circulation des travailleurs et l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité.

Dans ce contexte, le Kammergericht Berlin (tribunal régional supérieur de Berlin, Allemagne) a décidé d'interroger la Cour de justice sur la compatibilité de la loi sur la codétermination allemande avec le droit de l'Union.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Henrik Saugmandsgaard Øe conclut qu'une réglementation telle que celle en cause n'enfreint ni la libre circulation des travailleurs ni l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité.

En ce qui concerne les salariés du groupe TUI employés à l'extérieur de l'Allemagne, l'avocat général estime que leur situation ne relève pas, en principe, de la libre circulation des travailleurs. En effet, celle-ci ne confère des droits qu'aux salariés qui font effectivement usage, envisagent de faire usage ou ont déjà fait usage de cette liberté fondamentale en quittant leur État membre d'origine en vue d'exercer une activité économique dans un autre État membre⁵. Il est toutefois fort probable qu'un grand nombre des salariés en question ne l'ont jamais fait. Le

¹ En Allemagne, une société anonyme est gérée par le conseil d'administration. Celui-ci est surveillé par le conseil de surveillance.

² La présente affaire concerne uniquement la codétermination qui est exercée au niveau de la société au sein du conseil de surveillance (Aufsichtsrat). Elle ne concerne pas la codétermination qui est exercée au niveau de l'établissement par le biais du conseil d'établissement (Betriebsrat).

³ Le Kammergericht Berlin précise que cette lecture de la loi en question ne découle pas de son libellé, mais qu'il s'agit de l'opinion majoritaire de la doctrine et de la jurisprudence allemandes.

⁴ Dans le cas d'une société mère d'un groupe telle que TUI AG, les salariés des entreprises du groupe participent aux élections du conseil de surveillance de la société mère au même titre que ses propres salariés.

⁵ Dans une telle situation, la libre circulation des travailleurs, d'une part, garantit aux travailleurs concernés l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux dans l'État membre d'accueil et, d'autre part, interdit à l'État membre d'origine de restreindre indûment le droit de ses ressortissants de quitter son territoire en vue d'exercer une activité économique dans un autre État membre.

fait que la société qui emploie le salarié soit détenue ou contrôlée par une société établie dans un autre État membre (en l'occurrence, l'Allemagne) ne suffit pas, à lui seul, pour que la libre circulation des travailleurs puisse être affectée. Par ailleurs, l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité ne s'applique pas à des situations purement internes à un État membre.

Quant aux salariés du groupe TUI employés en Allemagne, l'avocat général estime, en revanche, que la libre circulation des travailleurs est applicable lorsque ceux-ci quittent ou souhaitent quitter l'Allemagne pour prendre un poste dans une filiale du groupe située dans un autre État membre⁶. **Toutefois, l'avocat général estime que la réglementation en cause ne restreint pas la libre circulation des travailleurs**, même si le salarié quittant l'Allemagne perd son droit de vote et d'éligibilité en question. En effet, en l'état actuel du droit de l'Union⁷, les États membres ne sont pas obligés d'accorder aux travailleurs qui quittent leur territoire en vue d'exercer une activité économique dans un autre État membre les mêmes droits de participation que ceux dont bénéficient les travailleurs employés sur le territoire national.

Pour le cas où la Cour ne partagerait pas cette conclusion et constaterait une restriction à la libre circulation des travailleurs, l'avocat général estime qu'une telle restriction serait **en tout état de cause justifiée**. En effet, le maintien d'une réglementation telle que celle en cause est le reflet de certains choix de politique économique et sociale légitimes appartenant aux États membres.

Si l'avocat général n'est pas convaincu que le régime de codétermination allemand puisse être qualifié d'élément de l'identité nationale, il estime qu'il ne fait aucun doute que ce régime constitue un élément essentiel du marché du travail allemand et – plus largement – de l'ordre social allemand.

Selon lui, il convient de reconnaître qu'il n'est pas possible d'inclure dans le champ d'application personnel de ce régime les travailleurs employés à l'extérieur de l'Allemagne sans devoir modifier les caractéristiques fondamentales du régime. En effet, une telle extension du régime allemand présupposerait que la responsabilité de l'organisation et la mise en œuvre des élections soient transférées des salariés et des sociétés du groupe à la direction de la société mère allemande, ce qui irait à l'encontre des principes sur lesquels se fonde le régime.

RAPPEL: Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

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](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

Des images de la lecture des conclusions sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

⁶ Selon l'avocat général, il n'est pas nécessaire d'examiner ici l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité, puisque cette interdiction trouve une expression spécifique dans la libre circulation des travailleurs qu'il considère applicable aux salariés en question.

⁷ L'avocat général relève notamment l'absence d'harmonisation en la matière au niveau européen. Il éprouve cependant de la sympathie pour l'idée selon laquelle tout travailleur employé par un groupe de sociétés devrait bénéficier, au sein de l'Union, des mêmes droits de participation au sein de ce groupe, indépendamment de la localisation de son lieu de travail.