



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 81/17

Luxembourg, le 18 juillet 2017

Arrêt dans l'affaire C-566/15
Konrad Erzberger / TUI AG

La loi allemande sur la cogestion des salariés est compatible avec le droit de l'Union

L'exclusion des salariés d'un groupe, employés en dehors de l'Allemagne, du droit de vote et du droit de se porter candidat aux élections des représentants des salariés au conseil de surveillance de la société mère allemande n'est pas contraire à la libre circulation des travailleurs

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 surveillance de cette société, lequel a pour mission de surveiller le conseil d'administration gérant la société. Conformément à la loi allemande sur la cogestion des salariés, la moitié des membres du conseil de surveillance de TUI AG est désignée par les actionnaires et l'autre par les salariés.

M. Erzberger fait valoir que la loi allemande sur la cogestion des salariés est contraire au droit de l'Union, du fait qu'elle prévoit¹ que seuls les salariés du groupe employés en Allemagne peuvent élire les représentants des salariés au sein du conseil de surveillance et y être élus. Ainsi, le fait d'empêcher les salariés employés par une filiale du groupe TUI située dans un autre État membre – dont on peut présumer qu'ils ne sont généralement pas des ressortissants allemands – de participer à la composition du conseil de surveillance de TUI AG violerait l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité. De plus, la perte du statut de membre du conseil de surveillance, lors d'une mutation dans un autre État membre, serait susceptible de dissuader les salariés de faire usage de la libre circulation des travailleurs.

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

Dans son arrêt de ce jour, la Cour distingue deux situations.

En ce qui concerne les salariés du groupe TUI employés dans une filiale établie dans un État membre autre que l'Allemagne, la Cour constate que leur situation doit être analysée non pas au regard de l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité, mais au regard de la libre circulation des travailleurs qui constitue une règle spécifique de non-discrimination fondée sur la nationalité en matière de conditions d'emploi.

La Cour constate ensuite que la situation des salariés en question ne relève pas de la libre circulation des travailleurs. En effet, les règles relatives à la libre circulation des travailleurs ne sont pas applicables à des salariés qui n'ont jamais exercé leur liberté de circuler à l'intérieur de l'Union et qui n'envisagent pas de le faire. Le fait que la filiale qui emploie les salariés concernés

¹ Le Kammergericht précise que l'opinion majoritaire de la doctrine et de la jurisprudence allemandes lit la loi sur la cogestion des salariés en ce sens.

est contrôlée par une société mère établie dans un autre État membre (l'Allemagne en l'espèce) est sans pertinence à cet égard.

En ce qui concerne les salariés du groupe TUI qui sont employés en Allemagne et qui quittent cet emploi pour être employés dans une filiale appartenant au même groupe établie dans un autre État membre, la Cour constate que leur situation relève, en principe, de la libre circulation des travailleurs. Partant, il n'y a pas lieu d'analyser leur situation au regard de l'interdiction générale de discrimination fondée sur la nationalité.

Toutefois, **la perte du droit de vote et du droit de se porter candidat aux élections des représentants des salariés au conseil de surveillance de la société mère allemande ainsi que, le cas échéant, la perte du droit d'exercer ou de continuer à exercer un mandat de représentant à ce conseil ne constituent pas une entrave à la libre circulation.**

En effet, la libre circulation des travailleurs ne garantit pas à un salarié qu'un déplacement dans un État membre autre que son État membre d'origine sera neutre en matière sociale. Un tel déplacement, compte tenu des disparités existant entre les régimes et les législations des États membres, peut, selon le cas, être plus ou moins avantageux pour le salarié sur ce plan. Ainsi, la libre circulation des travailleurs n'accorde pas au salarié le droit de se prévaloir, dans l'État membre d'accueil, des conditions de travail dont il bénéficiait dans l'État membre d'origine conformément à la législation nationale de celui-ci.

Le droit de l'Union ne fait pas obstacle à ce que, en matière de représentation et de défense collective des intérêts des salariés dans les organes de gestion ou de surveillance d'une société de droit national – matière qui n'a, à ce jour, pas fait l'objet d'une harmonisation ni même d'une coordination au niveau de l'Union –, un État membre prévoie que les règles qu'il a adoptées ne trouvent à s'appliquer qu'aux salariés employés par des établissements situés sur son territoire national.

En l'occurrence, le mécanisme de cogestion institué par la loi allemande sur la cogestion des salariés, qui vise à impliquer les salariés, par l'intermédiaire de représentants élus, dans les organes décisionnels et stratégiques de la société, relève, à ce titre, à la fois du droit allemand des sociétés et du droit allemand des relations collectives du travail, dont l'Allemagne peut circonscrire le champ d'application aux salariés employés par des établissements situés sur son territoire dès lors qu'une telle délimitation repose sur un critère objectif et non discriminatoire.

S'agissant en particulier de la perte du statut de membre du conseil de surveillance suite à une mutation dans un autre État membre, la Cour constate qu'une telle perte n'est que la conséquence du choix légitimement opéré par l'Allemagne de limiter l'application de ses règles nationales en matière de cogestion aux salariés employés par un établissement situé sur le territoire allemand.

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 : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

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