

TRANSFERT D'ENTREPRISE – Fusion-absorption – Entreprise absorbante dont le personnel est régi par un statut réglementaire – Personnel de l'entreprise absorbée soumis de plein droit à ce statut – Accords collectifs antérieurs inapplicables.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 mai 2005
Syndicat Sud aérien et autres contre Société Air France

Attendu qu'à la suite de la fusion-absorption intervenue entre les sociétés Air France et Air Inter Europe le 1^{er} avril 1997, les salariés de la société absorbée ont été soumis aux dispositions statutaires et réglementaires en vigueur à Air France ; qu'afin de conserver leur statut collectif propre, les syndicats solidaires unitaires démocratiques (dit "Sud aérien"), SNPNC et UGICT-CGT ont saisi le Tribunal de grande instance d'Evry d'une demande tendant à l'application des textes conventionnels en vigueur au sein de la société Air Inter Europe après le transfert des contrats de travail des salariés de cette société à la société Air France ;

Sur les deuxième et le troisième moyens :

Attendu que, selon le deuxième moyen, les syndicats font grief à l'arrêt attaqué (Paris, 20 janvier 2003) d'avoir rejeté leur demande, alors, selon le moyen :

1) qu'il appartient à la Cour de justice des communautés européennes, en vertu de l'article 177 du traité CEE (article 234 du traité CE), d'interpréter les textes du droit communautaire ; qu'en conséquence les syndicats demandent à la Cour de Cassation, en application de l'article 177-c), dernier alinéa, (article 234, sous c), dernier alinéa, du traité CE, de poser à la Cour de justice la question préjudicielle suivante :

"L'article 3, paragraphe 2, de la directive 77/187 CEE du 14 février 1977 dans sa rédaction applicable au litige, aux termes duquel : "après le transfert au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, 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 Etats membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail sous réserve que celle-ci ne soit pas inférieure à un an", peut-il recevoir exception lorsque le cessionnaire est régi par un statut de droit public ; celui-ci doit-il s'appliquer immédiatement aux travailleurs appartenant à l'entreprise transférée, même si ses dispositions sont en contradiction avec les conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise cédée, au jour du transfert ;

2) que les dispositions du droit communautaire ont prééminence sur les dispositions du droit national ; que le maintien des droits des travailleurs prévu par la directive du 14 février 1977, transposée en droit français dans l'article L. 133-8 du Code du travail, s'impose quelle que soit la nature

juridique de l'entreprise cessionnaire ou les dispositions légales ou réglementaires qui la réglementent ; qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé les dispositions de la directive n° 77-187 du 14 février 1977 et de l'article L. 132-8 du Code du travail ;

3) que, même si les travailleurs de l'entreprise cessionnaire sont régis par un statut de nature administrative, ils demeurent des salariés de droit privé et peuvent être régis par des conventions et accords collectifs ; que le maintien provisoire, pendant un an, des conventions et accords collectifs régissant le personnel de l'entreprise cédante ne constitue pas, en toute hypothèse, une impossibilité juridique ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article 3, paragraphe 2, de la directive 77/187 du 14 février 1977 et de l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Et alors, selon le troisième moyen pris en ses trois premières branches :

1) que l'article L. 132-8 du Code du travail, n'étant que la transposition en droit interne des dispositions de la directive n° 77/187 du 14 février 1977, doit recevoir application nonobstant la valeur réglementaire du statut du personnel d'Air France ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article 177 du traité CEE ensemble les dispositions de la directive n° 77/187 et de l'article L. 132-8 du Code du travail ;

2) que les dispositions des articles L. 131-2 et L. 134-1 du Code du travail ne font pas obstacle aux dispositions de l'article L. 132-8 qui, d'ordre public, s'appliquent quel que soit le statut du personnel au sein de l'entreprise cessionnaire ; que la Cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 131-2 et L. 134-1 du Code du travail et par refus d'application l'article L. 132-8 du Code du travail ;

3) que les syndicats, qui revendiquaient, en application de l'article L. 132-8 du Code du travail, l'application des conventions et accords collectifs en vigueur au jour du transfert, n'avaient rien à démontrer ; qu'en exigeant une preuve de leur part quant à la compatibilité des conventions et accords collectifs avec le statut du personnel, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la directive n° 77/187/CEE, du 14 février 1977, qui ne vise qu'à une harmonisation partielle des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, n'impose pas au nouvel employeur de maintenir les droits que

les salariés tenaient, avant le transfert, d'un accord collectif, lorsque, selon la loi nationale dont relève le contrat de travail, cet accord cesse de produire ses effets juridiques à l'égard du personnel repris ; qu'il n'y a dès lors pas lieu à question préjudicielle ;

Attendu, ensuite, qu'à compter de la fusion-absorption intervenue entre les sociétés Air France et Air Inter Europe, les salariés de l'entreprise absorbée sont soumis de plein droit au statut du personnel de l'entreprise absorbante, élaboré par le conseil d'administration, sous contrôle des autorités de tutelle et dérogatoire au droit commun, qui leur est immédiatement applicable ;

Attendu, enfin, qu'en application de l'article L. 134-1 du Code du travail, des conventions ou accords collectifs de travail négociés au sein des entreprises publiques ou établissements publics à caractère industriel et commercial peuvent seulement compléter les dispositions statutaires ;

qu'il en résulte que les dispositions du statut ne peuvent être contredites par des accords collectifs et que les dispositions de l'article L. 132-8, alinéas 6 et 7, du Code du travail ne s'appliquent pas ;

Et attendu que la Cour d'appel qui a constaté que les accords collectifs régissant le statut des pilotes de la société Air France Europe en vigueur au sein de cette société comportaient des dispositions contredisant celles du statut des personnels d'Air France a exactement décidé que celui-ci devait recevoir application immédiate ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi .

(M. Sargos, prés. - Mme Manes-Roussel, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Waquet, Farge, Hazan, M^e Cossa, av.)

Note.

Le septième alinéa de l'article 132-8 du Code du travail dispose que lorsque l'application d'une convention collective est mise en cause à l'occasion d'un transfert d'entreprise et en particulier d'une fusion, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en vue d'une adaptation ou d'un changement.

Cette situation se rencontre nécessairement lorsque les conventions collectives applicables dans chacune des entreprises objets de transfert sont différentes.

En attendant l'issue de la négociation, la convention continue de s'appliquer pendant un an dans les mêmes conditions qu'en cas de dénonciation.

Ces dispositions sont similaires à celles de l'article 3 de la directive CEE 77/187 du 17 février 1977 aujourd'hui codifiée, c'est-à-dire mise en forme, sous le numéro 2001/23 (Dr. Ouv. 2002 p. 523).

Ce texte n'offre pas de difficultés si le transfert concerne des entreprises de droit privé dont les relations avec le personnel se trouvent soumises au régime de la négociation collective.

Mais une difficulté se rencontre lorsque l'entreprise d'accueil ou absorbante est une entreprise publique dont le personnel relève d'un statut législatif ou réglementaire et dans laquelle les conventions collectives ne jouent qu'un rôle réduit complémentaire de ce statut ?

Sans doute, ne sera pas en cause le maintien des contrats de travail. L'entreprise absorbante doit reprendre le personnel de l'entreprise absorbée. Le contrat de travail demeure un contrat de droit privé par nature, compte tenu de l'activité industrielle et commerciale de l'entreprise absorbante.

Mais quel sera le contenu de ces contrats de travail maintenus en particulier s'ils faisaient l'objet d'une convention collective de branche ou d'entreprise abordant la généralité de la relation de travail ?

La convention collective antérieure continuera-t-elle à s'appliquer ou le statut réglementaire de la nouvelle entreprise devra-t-il régir les contrats maintenus ?

La Cour de cassation tranche en faveur de cette dernière solution : *"les salariés de l'entreprise absorbée sont soumis de plein droit au statut de l'entreprise absorbante"* assurant ainsi la prééminence au statut réglementaire sur le statut conventionnel antérieur.

Elle étend ainsi à la relation entre le statut et la convention collective, la prééminence qu'elle accordait dans d'autres espèces au statut par rapport au contrat de travail (Cass. Soc. 21 juin 1995, Dr. Ouv. 1996 p. 128, bien qu'elle le fasse parfois avec réticences : arrêts du 17 juillet 1996, Dr. Ouv. 1998 p. 35).

Par contre, lorsque le transfert d'activité se fait au profit d'une personne publique dont le personnel a la nature d'agent public, une décision d'intégration du nouvel employeur public transformant le lien de droit privé en lien de droit public s'impose. Une telle mutation soulevait les problèmes évoqués par Jean-Louis Rey dans son commentaire de l'arrêt *Lamblin* (Conseil d'Etat, 22 octobre 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 78) ; ils sont aujourd'hui partiellement résolus, sur le plan juridique, par l'instauration d'un CDI de droit public (art. 20 de la loi 2005-843).

Il en sera de même lorsqu'à l'inverse le transfert d'entreprise s'opère d'une entreprise jusqu'alors publique vers une entreprise privée : le personnel maintenu conservera-t-il son statut public antérieur ou sera-t-il soumis au Code du travail et éventuellement à la convention collective applicable dans la nouvelle entreprise ? On se trouvera en présence d'une privatisation qu'exigera l'intervention non plus des juges mais du législateur.

Francis Saramito