

## N° 4896

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

**PROJET DE LOI**

portant réglementation du maintien des droits  
des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou  
de partie d'entreprise ou d'établissement

\* \* \*

(Dépôt: le 27.12.2001)

**SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (17.12.2001) .....	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi .....	6
4) Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des légis- lations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.....	9
5) Tableau comparatif.....	15

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en  
Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la  
Chambre des Députés le projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en  
cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement.

Palais de Luxembourg, le 7 décembre 2001

*Pour le Ministre du Travail  
et de l'Emploi,*

Jean-Claude JUNCKER

*Premier Ministre,  
Ministre d'Etat*

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

### HISTORIQUE

Les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise sont aujourd'hui garantis par l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Cet article a repris l'article 13 de la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage des services des ouvriers, respectivement l'article 17 de la loi du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 3 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés tel qu'il a été modifié par la loi du 20 avril 1962, tel que complété par les dispositions de la loi du 18 mars 1981 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de parties d'établissements.

Le projet de loi relatif à ce texte de loi de 1981 fut déposé en 1980 dans le but de transposer en droit interne luxembourgeois la directive du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (77/187/CEE – JOCE No L 61/26 du 5 mars 1977).

Lors de l'élaboration du projet de loi No 3222 qui devint la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les dispositions de la loi du 18 mars 1981 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement ont été textuellement reprises par l'article 36.

En 1999, le paragraphe (3) dudit article a été complété conformément à l'article 42 de la loi du 3 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et portant modification a) de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, b) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, c) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et d) de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Ainsi, l'actuel article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dispose ce qui suit:

„(1) S'il survient une modification dans la situation de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

(2) Le transfert de l'entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

Si le contrat de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié, la résiliation du contrat est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

(3) Après le transfert, conformément aux dispositions du paragraphe (2) du présent article, le cessionnaire maintient les conditions de travail et de rémunération convenues par convention collective de travail dans la 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 de travail ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective de travail, ainsi que, le cas échéant, des droits acquis ou en cours de formation des affiliés ou anciens affiliés à un régime complémentaire de pension ayant déjà quitté l'entreprise au moment du transfert.

(4) Sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer l'Inspection du Travail et des Mines et les délégations du personnel, concernées par le transfert et, dans le cas d'entreprises liées par convention collective de travail, les organisations syndicales signataires sur les points suivants:

- motifs du transfert;
- conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs;
- mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile avant la réalisation du transfert. Le cessionnaire est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile et en tout cas avant que ces travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement de l'imminence du transfert.

(5) Si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder en temps utile à des consultations et des négociations sur ces mesures avec les délégations de leur personnel et les organisations syndicales parties à la convention collective en vue de rechercher un accord."

Etant donné que l'objectif du présent projet est de créer une loi plus détaillée et clairement disposée, il a été décidé de créer un texte indépendant traitant exclusivement du maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Ainsi, l'article 36 précité de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail sera abrogé.

\*

### **FINALITES DU PROJET**

Le présent projet de loi tend à transposer en droit interne luxembourgeois la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

La directive 77/187/CEE, adoptée notamment sur base de l'article 100 du Traité, visait, d'après ses considérants, à „protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits“.

De façon générale, au niveau de la législation, l'efficacité sociale de la protection garantie par ce texte ne peut pas être niée, mais à défaut d'offrir une plus grande souplesse en cas de transferts d'établissements insolvables ou d'entreprises confrontées à d'importantes difficultés économiques, ainsi qu'à défaut de mentionner la dimension transnationale de la restructuration des entreprises, les objectifs visés peuvent ne pas être atteints dans certains cas.

Aussi ce texte a-t-il été à l'origine de nombreux procès devant la Cour de Justice des Communautés européennes qui a entre autres clarifié la notion de „transfert“ et éclairci la signification du terme „travailleur“.

La directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 (ci-après „la directive“) prévoit un rapprochement des législations, les Etats membres conservent la faculté d'appliquer ou d'introduire des dispositions nationales, plus favorables aux travailleurs.

\*

### **CONTENU DU PROJET**

L'exposé des motifs de la directive, qui est annexée à la présente, et auquel il est renvoyé pour le détail, déclare que la sécurité et la transparence juridiques requièrent une clarification de la notion de „transfert“ et de celle de „travailleur“ à la lumière de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Un tableau comparatif annexé au commentaire des articles schématise les changements intervenant par rapport à la directive de 1977 et les compare avec le texte du projet assorti de quelques brefs commentaires.

Le projet définit le terme de transfert en disposant qu'est considéré comme transfert celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. Le texte consacrera donc la définition jurisprudentielle.

Le champ d'application inclut expressément les entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif tandis que les réorganisations administratives

d'autorités administratives publiques ou les transferts de fonctions administratives entre autorités administratives publiques en sont exclues.

Quant aux définitions contenues dans la directive, il faut noter que le „travailleur“ y est défini comme toute personne qui, dans l'Etat membre concerné est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi.

Aux termes de son article 2 paragraphe (2), la directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du contrat ou de la relation de travail et le texte précise que les travailleurs occupés à temps partiel de même que ceux engagés par un contrat de travail à durée déterminée doivent être inclus dans son champ d'application.

L'objectif de la directive étant de garantir le maintien des droits des travailleurs, 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 sont transférés au cessionnaire.

Pour ce qui est des obligations qui, à la suite d'un contrat ou d'une relation de travail, sont venues à échéance avant la date du transfert, la directive prévoit pour les Etats membres la possibilité d'élargir la garantie offerte aux travailleurs en instaurant une responsabilité solidaire entre le cédant et le cessionnaire. Le projet fait usage de cette faculté.

Aussi les Etats membres peuvent-ils prévoir des mesures spéciales pour garantir que le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et obligations qui lui seront transférés. Le projet contient une telle disposition.

L'omission de notification de l'un ou l'autre de ces droits ne peut cependant pas avoir d'incidents sur leur transfert.

Tout comme la directive 77/187/CEE qu'elle modifie, la directive de 1998 a pour objectif de protéger les travailleurs contre tout licenciement motivé par le transfert.

Ainsi, la directive dispose que le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement.

Le texte précise, comme l'ancien texte, que cette disposition ne fait cependant pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Si le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

Contrairement au texte de 1977, la directive prévoit pour les Etats membres la possibilité d'appliquer les dispositions relatives au maintien des droits des salariés et à la protection contre le licenciement au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente.

Vu qu'une exclusion de ces procédures hypothéquerait les droits des salariés le projet fait usage de cette option et doit par conséquent aussi prévoir des dispositions particulières afin d'assurer la protection des travailleurs dans le cadre de cette procédure.

La directive propose deux options dont la première prévoit une possibilité de ne pas transférer au cessionnaire les obligations du cédant résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail qui sont dues avant la date du transfert ou avant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité à condition que cette procédure entraîne, en vertu de la législation nationale, une protection au moins équivalente à celle prévue dans les situations visées par la directive 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

La protection visée par la directive mentionnée ci-dessus étant de toute façon acquise dans notre droit national, le projet ne reprend pas cette exception au principe général du transfert des droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail.

La deuxième option, prévoit que le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peut, ensemble avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier les conditions de travail du travailleur pour préserver

l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

Cette disposition a été reprise dans le projet dans le but de favoriser le maintien de l'emploi, même, en cas de besoin, par le placement du travailleur concerné à un autre poste dans l'entreprise ou par des mesures de formation.

En ce qui concerne la protection du statut et de la fonction des représentants des travailleurs, l'article 5 de la directive distingue entre l'hypothèse dans laquelle l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou établissement transféré conserve son autonomie et celle où elle ne la conserve pas.

Dans la première hypothèse le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés subsistent sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation soient réunies.

Si les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies, la représentation est nouvellement désignée respectivement formée.

En cas de perte de son autonomie par l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement transféré, les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs transférés qui étaient représentés avant le transfert, continuent à être convenablement représentés durant la période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs.

Dans tous les cas les représentants des travailleurs concernés par le transfert, dont le mandat expire du fait du transfert, continuent à bénéficier des mesures de protection qui leur étaient applicables du fait de leur mandat.

Un autre objectif principal de la directive est de garantir la mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation en cas de transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement.

Ainsi, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés, en temps utile avant la réalisation du transfert, respectivement avant l'affectation directe des travailleurs dans leurs conditions de travail, sur la date fixée ou proposée pour le transfert, sur son motif, sur ses conséquences juridiques, économiques et sociales et sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

A défaut de représentants pour des motifs indépendants de leur volonté, les travailleurs doivent être informés directement.

Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils doivent procéder à des consultations sur ces mesures avec les représentants des travailleurs concernés.

L'information et la consultation doivent dans tous les cas intervenir en temps utile et porter au moins sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

## TEXTE DU PROJET DE LOI

### *Section I – Champ d'application et définitions*

#### **Art. 1er.–**

- (1) a) La présente loi s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société.
- b) Est considéré comme transfert au sens de la présente loi celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire.
- c) La présente loi est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative interne d'autorités administratives publiques ou le transfert interne de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente loi.

(2) La présente loi s'applique chaque fois que l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se situe sur le territoire national du Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La présente loi s'applique à tous les travailleurs tels que définis dans l'article 2 paragraphe (1) sous d) ci-après, y inclus ceux qui sont engagés à temps partiel et/ou par contrat à durée déterminée.

(4) La présente loi n'est pas applicable aux navires de mer.

**Art. 2.–** Aux fins de la présente loi, on entend par:

- a) „cédant“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe (1), perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
- b) „cessionnaire“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe (1), acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
- c) „représentant des travailleurs“: Tout travailleur élu/désigné délégué du personnel conformément aux dispositions de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel respectivement de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
- d) „travailleur“: Toute personne physique, à l'exception de celle disposant d'un statut de fonctionnaire ou employé public, occupée par un employeur en vue d'effectuer des prestations rémunérées ou non, accomplies sous un lien de subordination;
- e) „entreprise de contrôle“: toute entreprise qui peut être qualifiée d'entreprise qui exerce le contrôle conformément à l'article 4 de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

### *Section II – Maintien des droits des travailleurs*

**Art. 3.–** (1) 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 sont, du fait de ce transfert, transférées au cessionnaire.

Au sens du précédent alinéa, sont considérés comme relations de travail notamment, les contrats de mission tels que définis par la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre et existants à la date du transfert.

Le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

(2) Le cédant doit notifier en temps utile au cessionnaire tous les droits et obligations qui lui seront transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert.

Copie de cette notification doit être adressée à l'Inspection du travail et des mines.

Le fait que le cédant omette de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire et/ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

(3) Après le transfert, 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.

**Art. 4.**– (1) Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

(2) Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

**Art. 5.**– (1) Les articles 3 et 4 de la présente loi s'appliquent au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant ou d'une procédure de gestion contrôlée.

(2) Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peut dans ce cas, ensemble avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier, dans la mesure où la législation ou pratique actuelle le permet, les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

**Art. 6.**– (1) Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement ayant une délégation du personnel propre et/ou un comité mixte propre conserve son autonomie, le statut et la fonction des délégués du personnel et/ou des représentants du personnel au comité mixte subsisteront.

Pour autant que de besoin, de nouveaux représentants de l'employeur au comité mixte seront désignés par le chef d'entreprise, suivant les modalités qui lui conviennent, avant l'expiration du mois qui suit celui du transfert.

(2) Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement ayant une délégation du personnel propre et/ou un comité mixte propre ne conserve pas son autonomie, le statut et la fonction des délégués du personnel et/ou des représentants du personnel au comité mixte prendront fin.

Toutefois, la protection spéciale contre le licenciement restera applicable aux anciens délégués du personnel et aux anciens représentants du personnel au comité mixte jusqu'à la date où leur mandat aurait normalement expiré.

Dans l'hypothèse prévue au présent paragraphe, ainsi que dans celle du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas de délégation du personnel propre et/ou de comité mixte propre, les travailleurs transférés seront représentés par la délégation du personnel et/ou le comité mixte de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement qui les accueille.

(3) Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement qui accueille les travailleurs transférés n'a pas de délégation du personnel et/ou de comité mixte, le chef d'entreprise vérifiera si, suite au transfert, il n'est pas légalement tenu de mettre en place une délégation du personnel et/ou un comité mixte.

Afin de déterminer si tel est le cas, l'ancienneté de service que les travailleurs transférés ont acquise auprès du cédant sera considérée comme ayant été acquise auprès du cessionnaire.

### *Section III – Information et consultation*

**Art. 7.–** (1) Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants légaux de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur:

- la date fixée ou proposée pour le transfert,
- le motif du transfert,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

(2) Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 4 de la présente loi, le cédant ou le cessionnaire, lorsqu'ils envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord.

(3) L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement visé au premier alinéa.

(4) Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle.

(5) Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement et par écrit:

- de la date fixée ou proposée pour le transfert,
- du motif du transfert,
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

### *Section IV – Sanctions pénales*

**Art. 8.–** Les infractions aux dispositions (des articles 3 à 7) de la présente loi seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 60 à 125.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

En cas de récidive, les peines prévues à l'alinéa ci-dessus pourront être portées au double du maximum.

### *Section V – Dispositions modificative et abrogatoire*

**Art. 9.–** L'article 18, paragraphe 5, de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est modifié comme suit: „Sans préjudice des dispositions de la loi du ... portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement, dans le cas d'un transfert de l'entreprise, d'un ou de plusieurs de ses établissements ou de parties d'établissements à une autre entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion ou d'une scission, le statut et la fonction des délégations du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Il n'en est pas ainsi toutefois lorsque se trouvent remplies les conditions nécessaires à la nouvelle désignation de délégués du personnel. Dans ce cas, les dispositions de l'article 34 de la présente loi sont applicables aux anciens membres de la délégation qui ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions jusqu'à la date où leur mandat aurait normalement expiré."

**Art. 10.**– L'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est abrogé.

\*

## DIRECTIVE 98/50/CE DU CONSEIL

du 29 juin 1998

**modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements**

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

Vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 100,

Vu la proposition de la Commission<sup>(1)</sup>,

Vu l'avis du Parlement européen<sup>(2)</sup>,

Vu l'avis du Comité économique et social<sup>(3)</sup>,

Vu l'avis du Comité des régions<sup>(4)</sup>,

(1) considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée le 9 décembre 1989 („charte sociale“), énonce aux points 7, 17 et 18, notamment, que „la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites. L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres. Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en oeuvre en temps utile notamment à l'occasion de restructurations ou de fusions d'entreprises affectant l'emploi des travailleurs“;

(2) considérant que la directive 77/187/CEE<sup>(5)</sup> encourage l'harmonisation des législations nationales garantissant le maintien des droits des travailleurs et demandant aux cédants et aux cessionnaires d'informer et de consulter les représentants des travailleurs en temps utile;

(3) considérant que l'objectif de la présente directive est de modifier la directive 77/187/CEE à la lumière de l'impact du marché intérieur, des tendances législatives des Etats membres en ce qui concerne le sauvetage des entreprises en difficultés économiques, de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, de la directive 75/129/CEE du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs<sup>(6)</sup> et des normes législatives déjà en vigueur dans la plupart des Etats membres;

(1) JO C 274 du 1.10.1994, p. 10.

(2) JO C 33 du 3.2.1997, p. 81.

(3) JO C 133 du 31.5.1995, p. 13.

(4) JO C 100 du 2.4.1996, p. 25.

(5) JO L 61 du 5.3.1977, p. 26.

(6) JO L 48 du 22.2.1975, p. 29. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO L 245 du 26.8.1992, p. 3).

(4) considérant que la sécurité et la transparence juridiques requièrent une clarification de la notion de transfert à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice; que cette clarification ne modifie pas le champ d'application de la directive 77/187/CEE telle qu'elle a été interprétée par la Cour de justice;

(5) considérant que ces éléments justifient également de prévoir expressément, à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice, que la directive 77/187/CEE est applicable aux entreprises privées et publiques exerçant des activités économiques, qu'elles agissent ou non dans un but lucratif,

(6) considérant qu'il convient de clarifier la notion de „travailleur“ à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice;

(7) considérant que, en vue d'assurer la survie d'entreprises insolvable, les Etats membres doivent expressément être autorisés à ne pas appliquer les articles 3 et 4 de la directive 77/187/CEE aux transferts effectués dans le cadre d'une procédure de liquidation et que certaines dérogations aux dispositions générales de ladite directive doivent être autorisées en cas de transferts effectués dans le cadre de procédures d'insolvabilité;

(8) considérant que ces dérogations doivent aussi être autorisées dans le cas où un Etat membre dispose de procédures spéciales pour encourager la survie de sociétés déclarées en situation de crise économique;

(9) considérant qu'il convient de clarifier les circonstances dans lesquelles la fonction et le statut des représentants des travailleurs doivent être maintenus;

(10) considérant que, afin d'assurer un traitement égal pour des situations similaires, il est nécessaire de veiller à ce que les obligations en matière d'information et de consultation prévues par la directive 77/187/CEE soient remplies, que la décision aboutissant au transfert soit prise par l'employeur ou par une entreprise qui le contrôle;

(11) considérant qu'il convient de préciser que, lorsque les Etats membres adoptent des mesures pour assurer que le cessionnaire est informé de tous les droits et obligations à transférer, le fait de ne pas fournir ces informations ne doit pas affecter le transfert des droits et obligations concernés;

(12) considérant qu'il est nécessaire de préciser les circonstances dans lesquelles les travailleurs doivent être informés lorsqu'il n'y a pas de représentants des travailleurs;

(13) considérant que la charte sociale reconnaît l'importance de la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment de celles qui sont fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et la religion,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

*Article premier*

La directive 77/187/CEE est modifiée comme suit:

1) Le titre est remplacé par le texte suivant:

„Directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 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“

2) Les articles 1er à 7 sont remplacés par le texte suivant:

*„Section I – Champ d'application et définitions*

*Article premier*

1. a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

- b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.
  - c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive.
2. La présente directive est applicable si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité.
3. La présente directive n'est pas applicable aux navires de mer.

#### *Article 2*

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
- a) „cédant“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
  - b) „cessionnaire“: toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1er, paragraphe 1, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement;
  - c) „représentants des travailleurs“ et expressions connexes: les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des Etats membres;
  - 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.
2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du contrat ou de la relation de travail.

Cependant, les Etats membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les contrats ou relations de travail uniquement du fait:

- a) du nombre d'heures de travail effectué ou à effectuer;
  - b) qu'il s'agit de relations de travail régies par un contrat de travail à durée déterminée au sens de l'article 1er, point 1, de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire<sup>(\*)</sup>
- ou
- c) qu'il s'agit de relations de travail intérimaire au sens de l'article 1er, point 2, de la directive 91/383/CEE et que l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement transféré est l'entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur ou fait partie de celle-ci.

#### *Section II – Maintien des droits des travailleurs*

#### *Article 3*

1. 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 sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les Etats membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

---

(\*) JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.

2. Les Etats membres peuvent adopter les mesures appropriées pour garantir que le cédant notifie au cessionnaire tous les droits et obligations qui lui seront transférés en vertu du présent article, dans la mesure où ces droits et obligations sont connus ou devraient être connus du cédant au moment du transfert. Le fait que le cédant omette de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire et/ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation.

3. Après le transfert, 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.

4. a) Sauf si les Etats membres en disposent autrement, les paragraphes 1 et 3 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des Etats membres.

b) Même lorsqu'ils ne prévoient pas, conformément au point a), que les paragraphes 1 et 3 s'appliquent à de tels droits, les Etats membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert, en ce qui concerne leurs droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires visés au point a).

#### *Article 4*

1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Les Etats membres peuvent prévoir que le premier alinéa ne s'applique pas à certaines catégories spécifiques de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation ou la pratique des Etats membres en matière de protection contre le licenciement.

2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

#### *Article 4bis*

1. Sauf si les Etats membres en disposent autrement, les articles 3 et 4 ne s'appliquent pas au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente (qui peut être un syndic autorisé par une autorité compétente).

2. Lorsque les articles 3 et 4 s'appliquent à un transfert au cours d'une procédure d'insolvabilité engagée à l'égard d'un cédant (que cette procédure ait ou non été engagée en vue de la liquidation des biens du cédant), et à condition que cette procédure se trouve sous le contrôle d'une autorité publique compétente (qui peut être un syndic désigné par la législation nationale), un Etat membre peut prévoir que:

a) nonobstant l'article 3, paragraphe 1, les obligations du cédant résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail, qui sont dues avant la date du transfert ou avant l'ouverture de la procédure d'insolvabilité, ne sont pas transférées au cessionnaire, à condition que cette procédure entraîne, en vertu de la législation de cet Etat membre, une protection au moins équivalente à celle prévue dans les situations visées par la directive 80/987/CEE du Conseil du

20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur(\*)

et, ou sinon, que

- b) le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, d'une part, et les représentants des travailleurs, d'autre part, peuvent, dans la mesure où la législation ou pratique actuelle le permet, convenir de modifier les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

3. Un Etat membre peut appliquer le paragraphe 2, point b), à tout transfert lorsque le cédant est dans une situation de crise économique grave définie par la législation nationale, à condition que cette situation soit déclarée par une autorité publique compétente et ouverte à un contrôle judiciaire en vigueur dans la législation nationale le 17 juillet 1998.

La Commission présente un rapport sur les effets de la présente disposition avant le 17 juillet 2003 et elle présente au Conseil les propositions qui s'imposent.

4. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires en vue d'éviter des recours abusifs à des procédures d'insolvabilité visant à priver les travailleurs des droits découlant de la présente directive.

#### *Article 5*

1. Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert en vertu d'une disposition législative, réglementaire, administrative ou d'un accord, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies.

Le premier alinéa ne s'applique pas si, selon les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des Etats membres, ou aux termes d'un accord avec les représentants des travailleurs, les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies.

Lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente (qui peut être un syndic autorisé par une autorité compétente), les Etats membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour assurer que les travailleurs transférés sont convenablement représentés jusqu'à la nouvelle élection ou désignation des représentants des travailleurs.

Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement ne conserve pas son autonomie, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs transférés qui étaient représentés avant le transfert continuent à être convenablement représentés durant la période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs, conformément à la législation ou pratique nationale.

2. Si le mandat des représentants des travailleurs concernés par le transfert expire en raison du transfert, les représentants continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des Etats membres.

#### *Section III – Information et consultation*

#### *Article 6*

1. Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur:

- la date fixée ou proposée pour le transfert,
- le motif du transfert,

---

(\*) JO L 283 du 20.10.1980, p. 23. Directive modifiée par la directive 87/164/CEE (JO L 66 du 11.3.1987, p. 11).

- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

2. Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord.

3. Les Etats membres dont les dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoient la possibilité pour les représentants des travailleurs d'avoir recours à une instance d'arbitrage pour obtenir une décision sur des mesures à prendre à l'égard des travailleurs peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1 et 2 aux cas où le transfert réalisé provoque une modification au niveau de l'établissement susceptible d'entraîner des désavantages substantiels pour une partie importante des travailleurs.

L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement visée au premier alinéa.

4. Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations en matière d'information et de consultation prévues par la présente directive, l'argument fondé sur le fait que l'entreprise qui contrôle l'employeur n'a pas fourni l'information ne saurait être pris en compte pour justifier une telle infraction.

5. Les Etats membres peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 aux entreprises ou aux établissements qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une instance collégiale représentant les travailleurs.

6. Les Etats membres prévoient que, au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leur volonté, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement:

- de la date fixée ou proposée pour le transfert,
- du motif du transfert,
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

#### *Section IV – Dispositions finales*

##### *Article 7*

La présente directive ne porte pas atteinte au droit des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou 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.

##### *Article 7bis*

Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tous les travailleurs et représentants de travailleurs qui s'estiment lésés par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

*Article 7ter*

La Commission présente au Conseil une analyse des effets des dispositions de la présente directive avant le 17 juillet 2006. Elle propose toute modification qui peut paraître nécessaire.“

*Article 2*

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 17 juillet 2001, ou s'assurent au plus tard à cette date que les représentants des employeurs et des travailleurs ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

2. Lorsque les Etats membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence au moment de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

Les Etats membres informent immédiatement la Commission des mesures qu'ils adoptent pour mettre en oeuvre la présente directive.

*Article 3*

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

*Article 4*

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

FAIT à Luxembourg, le 29 juin 1998.

*Par le Conseil,*  
*Le Président,*  
R. COOK

\*

**TABLEAU COMPARATIF**

Le tableau comparatif ci-joint reprend textuellement dans sa colonne de gauche l'article 1er alinéa 1er de la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas des transferts d'entreprise, d'établissement ou de parties d'établissement.

Cet article 1er de la directive contient les textes par lesquels les articles 1er à 7 de la directive 77/187/CEE sont remplacés et que le présent texte de projet de loi a pour but de transposer.

La colonne de droite contient les dispositions du projet de loi (en gras) avec quelques brefs commentaires relatifs notamment à l'article 36 actuellement en vigueur.

Le détail de ces explications peut être trouvé dans le commentaire des articles ci-joint.

<p><b>Texte de la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas des transferts d'entreprise, d'établissement ou de partie d'établissement</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Texte du projet de loi (en gras)</u></b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Section I – Champ d'application et définitions</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Section I– Champ d'application et définitions</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Article premier</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article premier</b></p>
<p>a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.</p>	<p><b>La présente loi s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société.</b></p> <p><i>Texte national: Article 36 (1) „S'il survient une modification de la situation de l'employeur notamment par succession, vente fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail ...“ le texte ne mentionne donc pas la notion „transfert d'entreprise“</i></p>
<p>b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, <b>est considéré comme transfert</b>, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendu comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.</p>	<p><b>Est considéré comme transfert au sens de la présente loi celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire.</b></p> <p><i>En droit national il n'existe pas de définition de la notion de transfert.</i></p> <p><i>L'alinéa ci-dessus prend en compte le texte de la directive et de la définition retenue dans la Jurisprudence de la Cour de Justice:</i></p> <p><i>Arrêt Spijkers (affaire C-24/85) qui considère comme déterminant, pour établir l'existence ou non d'un transfert, de savoir si l'entité économique transférée au nouveau chef d'entreprise conserve son identité, entendue comme un ensemble d'éléments, organisés de manière autonome, et poursuivant un objectif économique déterminé même s'il s'agit d'un objectif partiel.</i></p> <p><i>Arrêt Cooperativa Minerva (affaires jointes C 173 et 247/96) qui précise que la directive „s'applique à une situation dans laquelle ... pour autant que l'opération s'accompagne du transfert d'une entité économique entre les deux entreprises. La notion d'entité économique renvoie à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre“.</i></p>