

## DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

### SEANCE 3 : LE TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

<b>I. Les conditions du transfert d'entreprise</b>	<b>2</b>
<b>A) Le transfert d'une entité économique autonome</b>	<b>2</b>
1) Une entité économique	2
2) Une entité autonome	3
<b>B) Le maintien de l'identité de l'entité transférée</b>	<b>5</b>
1) Poursuite / reprise de l'activité	5
2) Conservation de l'identité	5
<b>II. Les effets du transfert d'entreprise</b>	<b>6</b>
<b>A) Le maintien des contrats de travail en cours</b>	<b>6</b>
1) Transmission des contrats entre l'ancien et le nouvel employeur	6
2) Modification des contrats de travail au moment du transfert	7
3) Refus du transfert par le nouvel employeur	8
4) Possibilité de licenciement	9
<b>B) Le statut collectif</b>	<b>10</b>



Cette fiche traitera de la modification de la situation juridique de l'employeur. Il sera étudié les conditions à remplir pour que le régime de **l'article L. 1224-1** s'applique (I) puis les conséquences que cela entraîne (II).

Par principe, les contrats n'ont d'effet qu'entre les parties (**1199 Code civil**), toutefois, **l'article L. 1224-1 du Code du travail (CT)** institue une exception, il dispose que « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.* »

C'est par exemple la situation où une entreprise A cède l'un de ses services à une société B.

## I. Les conditions du transfert d'entreprise

### A) Le transfert d'une entité économique autonome

La Cour de cassation par **un arrêt du 27 mai 2009 n° 08-40393** définit l'entité économique autonome comme « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.* »

**NB :** Ne constitue alors pas une entité économique autonome un service qui n'est qu'un simple démembrement des services centraux d'une entreprise et ne dispose pas au sein de celle-ci d'une autonomie tant dans ses moyens personnels que dans l'organisation de sa production (**Soc. 18-7-2000 n° 98-18.037**).

#### 1) Une entité économique

Une activité économique permet de réaliser la production de biens ou de services clairement identifiés. Une telle activité nécessite différentes tâches.



L'activité en question peut être **principale, secondaire ou accessoire** (**Soc. 18 juillet 2000 n° 98-18.037**).



Répond à cette définition, par exemple :

- **Soc. 26 septembre 1990** : un rayon équipé en vue de la vente au détail de produits de boucherie dans un supermarché peut être considéré comme une entité économique autonome ;
- **Soc. 28 novembre 2001** : un service de distribution de boissons et de denrées alimentaires situé dans les locaux d'un établissement de rééducation fonctionnelle constitue une entité économique autonome ;
- **Soc. 8 juillet 2009 n° 08-44.396** : Le service informatique d'une société qui dispose de moyens spécifiques et jouissant d'une autonomie de gestion constitue une entité économique autonome ;

**NB** : Ce caractère économique permet d'exclure notamment les activités de particulier employeur (**Soc 26 septembre 2012 n° 11-11.697**) ou encore la vente d'un immeuble d'habitation (**Soc. 23 septembre 2009 n° 07-40.844**).

## 2) Une entité autonome

L'entité transférée, qu'il s'agisse d'un service, d'une branche/secteur d'activité doit être **distincte et détachable** des autres activités exercées par l'employeur cédant. En outre, elle doit avoir sa **propre organisation** ainsi que poursuivre un **objectif qu'il lui est propre** (**Soc. 2 février 2006 n° 04-41.089**).



En outre, l'entité transférée doit disposer de **personnes** - c'est-à-dire que l'entité a du personnel qui lui est spécialement affecté – également, elle doit disposer de **moyens corporels** (terrains, équipements, matériaux, outillages, etc.) et **incorporels** (clientèle, droit de bail, marques, etc.)



## B) Le maintien de l'identité de l'entité transférée

### 1) Poursuite/reprise de l'activité

Le repreneur doit conserver l'identité de l'entité économique autonome après le transfert, pour cela, il va poursuivre ou reprendre (en cas d'interruption d'activité) l'activité de l'entité avec les moyens d'exploitation de cette dernière (**Soc., 27 janv. 2009, n° 07-44241**).



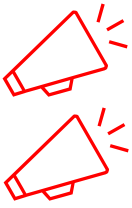
**Attention :** La poursuite par le repreneur d'une activité identique ne suffit pas à caractériser le transfert! **Soc. 26 juin 2008 n° 07-41.294** : « *Mais attendu que la seule poursuite de la même activité par une autre entreprise ne suffit pas à caractériser le transfert d'une entité économique autonome ; qu'ayant constaté que la société Corsair s'était bornée à assurer, avec ses propres autorisations, ses appareils et son personnel, une partie des vols auparavant exploités par la société Aérolyon, sans reprendre les moyens que cette dernière mettait en œuvre.* »

**NB :** L'interruption dans l'exploitation de l'entité, notamment en raison d'une réorganisation de l'activité (**Soc. 29 janvier 2003**) ou dans l'attente de la cession des éléments corporels ou incorporels (**Soc. 19 avr. 2005** : cession du fonds de commerce), n'empêche pas l'application de **l'article L. 1224-1 CT**, si et seulement si l'entité économique recommence à fonctionner. À contrario si l'activité est abandonnée, il n'y a pas application de **L. 1224-1**, c'est le cas où le repreneur a décidé de délaisser l'activité et n'a racheté que les outillages et les bâtiments.

### 2) Conservation de l'identité



Le repreneur après le transfert doit reprendre la même activité, s'il veut que l'identité de l'entité soit conservée.



**Attention :** Il y a perte de l'identité de l'entité économique lorsque :

- La finalité de l'activité est modifiée, par exemple : **Soc. 12 juillet 2010**, en l'espèce l'entité économique avait pour activité la fourniture de plats préparés par un traiteur extérieur, et le repreneur lui a substitué un service de restauration intérieur effectué par un atelier d'apprentissage professionnel pour les travailleurs handicapés qui étaient alors encadrés par des éducateurs. L'activité était alors devenue la formation de travailleurs handicapés.
- L'entité est éclatée : **L. 1224-1 CT** n'est pas applicable lorsque l'activité d'une société cédée est répartie entre plusieurs sociétés (**Soc. 12 janvier 2016 n° 14-22.216**).

## II. Les effets du transfert d'entreprise

### A) Le maintien des contrats de travail en cours

#### 1) Transmission des contrats entre l'ancien et le nouvel employeur

**L'article L. 1224-1 CT** s'applique à **tous les contrats** de travail des salariés affectés à l'entité transférée peu importe leur nature (CDI, CDD, temps partiel, etc.) tant qu'ils sont en **cours**. Par conséquent, la poursuite des contrats de travail des salariés de l'entité s'impose au repreneur et ce même si le contrat de travail est suspendu (**Soc. 8 février 1989 n° 86-10.761**) ou si le salarié est en période d'essai (**Soc. 13 novembre 2001, n° 99-43.016**).

**NB :** Dans l'hypothèse où un salarié partage son temps de travail entre l'entité économique transférée et l'entreprise du cédant, ce dernier passera au service du nouvel employeur pour la partie de l'activité qu'il consacrait à ce secteur (**Soc. 22 juin**



1993 n° 90-44.705). Cependant, s'il y consacrait l'essentiel de son activité, il passe intégralement au service du repreneur (Soc. 30 mars 2010 n° 08-42.065). Inversement, si ce salarié n'exerce pas l'essentiel de ses fonctions dans l'entité cédée, son contrat de travail se poursuit avec le cédant (Soc. 21 septembre 2016 n° 14-30.056 ; 23 mai 2017 n° 15-29.194).



**À retenir :** À partir du moment où les conditions de l'article L. 1224-1 CT sont remplies, les contrats de travail sont poursuivis de plein droit par le seul effet de la loi, et ce indépendamment de la volonté des employeurs successifs et des salariés. Par conséquent, le nouvel employeur doit en poursuivre l'exécution et les salariés peuvent même exiger la poursuite de leurs contrats de travail avec le nouvel employeur (Soc. 12 juin 2007 n° 05-44.337). Toutefois, ce nouvel employeur, une fois le contrat transféré peut cependant y mettre fin dans les conditions de droit commun.

Les contrats de travail vont se poursuivre chez le repreneur dans les conditions qui étaient en vigueur chez le cédant au moment du transfert (Soc. 24 janvier 1990 n° 86-41.497). Une période d'essai qui serait insérée dans les contrats de travail entre les salariés transférés et le repreneur serait nulle (Soc. 13 novembre 2011 n° 99-43.016).

## 2) Modification des contrats de travail au moment du transfert

Si la modification des contrats de travail est inhérente au transfert d'entreprise et s'impose tant aux employeurs successifs, qu'aux salariés, ces derniers peuvent s'opposer à toutes autres modifications qui seraient entraînées par l'application de l'article L. 1224-1 (par exemple : une modification du lieu de travail). Dans une telle hypothèse, le nouvel employeur a trois options, soit maintenir les conditions antérieures, soit formuler d'autres propositions, soit licencier le salarié. S'il choisit de licencier le salarié, ce licenciement reposera sur une cause réelle et sérieuse (Soc. 1er juin 2016 n° 14-21.143) et aura un motif économique si la modification du contrat a été proposée pour un motif non inhérent à la personne du salarié (Soc. 17 avril 2019 n° 17-17.880).





**Attention :** Suite au transfert et durant la relation contractuelle, le nouvel employeur pourra évidemment proposer aux salariés des modifications de leurs contrats de travail dans les conditions exposées dans la fiche dédiée aux modifications du contrat de travail.

### 3) Refus du transfert par le nouvel employeur

Dans l'hypothèse où le repreneur s'opposerait au transfert des salariés, chacun d'eux a plusieurs possibilités :

- Agir en référé devant le conseil de prud'hommes pour que soit ordonné sa **réintégration** chez le repreneur (**Soc. 12 juin 2007 n° 06-41.554**) et également tenter d'obtenir une **indemnité** du fait de son éviction de l'entreprise (**Soc. 31 mars 2009 n° 07-45.029**) ;
- Agir en demande de **résiliation judiciaire** de son contrat de travail aux torts du nouvel employeur, cela pour obtenir les paiements des salaires dus jusqu'au jour de la résiliation qui sera fixée par les juges ainsi que des indemnités de rupture et des dommages-intérêts (**Soc. 2 novembre 2005 n° 03-47.215**) ;
- Réclamer au nouvel employeur **les indemnités correspondantes à un licenciement sans cause réelle et sérieuse** (**Soc. 28 janvier 2003 n° 01-44.667**).



**NB :** S'il était avéré que les deux entreprises ont agi de concert pour empêcher le transfert du contrat de travail du cédant au nouvel employeur, cela est susceptible de justifier une prise d'acte imputable aux employeurs successifs (**Soc. 13 octobre 2015 n° 14-12.800**)

#### 4) Possibilité de licenciement

Le cédant peut procéder à des licenciements avant le transfert :

- Lorsque le licenciement a un motif **étranger au transfert** d'entreprise, en effet l'application de **l'article L. 1224-1** ne prive pas l'ancien employeur de sa capacité de licencier, il ne faut juste pas qu'il y ait une intention frauduleuse dans le licenciement ainsi prononcé.
- **L'article L. 1233-61** prévoit la possibilité de licencier des salariés avant d'effectuer le transfert d'une entité économique (dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi).

À l'inverse l'employeur cédant ne peut pas effectuer de licenciement dans le but de contourner l'application de **L. 1224-1 CT**. La jurisprudence de la Cour de cassation est constante sur ce point, le licenciement d'un salarié à l'occasion d'un transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie **est privé d'effet** (**Soc. 20 janvier 1998 n° 95-40.812**).

Dans cette hypothèse, une alternative s'offre au salarié (**Soc. 15 février 2006, n° 04-43.923**) ;

- Il peut soit demander au repreneur la **poursuite du contrat** de travail illégalement rompu ;
- Soit demander des **dommages-intérêts** pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à l'ancien employeur à condition que le repreneur n'ait pas proposé avant la fin de son préavis au salarié de le reprendre.

Par exception, le salarié est obligé de poursuivre son contrat de travail chez le repreneur lorsque ce dernier l'a informé de sa décision de reprendre son contrat sans



en modifier le contenu, avant la fin de son préavis (**Soc. 14 décembre 2004 n° 03-41.713**).

Le nouvel employeur, une fois le transfert opéré, peut procéder à des licenciements s'ils sont justifiés (par exemple par un motif personnel ou économique). Dans le cas d'un licenciement disciplinaire, le nouvel employeur peut invoquer des faits commis sous l'autorité de l'employeur cédant si les faits ne sont pas prescrits (**Soc. 29 mai 1990 n° 87-40.151 ; Soc. 6 mars 2002 n° 00-41.388**).

## **B) Le statut collectif**

Cf. la fiche sur l'application des accords collectifs.