

Transfert du contrat de travail

Formation des conseillers prud'hommes

1^{ère} session 2021



Transfert du contrat de travail

- ▶ L'origine de l'article L. 122-12, alinéa 2, dans la codification de 1973 remonte à la loi du 19 juillet 1928 sur les licenciements ; il fut placé dans un des alinéas de l'article 23 du livre 1^{er} du premier code, soulignant ainsi son ancrage dans le droit des licenciements.
 - ▶ Ce texte qui déroge à l'effet relatif des contrats. À l'origine, une proposition de loi avait été déposée notamment par G. DE WENDEL, maître de forges et député de la Moselle. Elle est la marque du contexte politique et économique de l'époque, et du souci des sidérurgistes d'Alsace-Lorraine d'inciter à la stabilisation de la main-d'œuvre sur les sites de production
- 

Transfert du contrat de travail

- ▶ La matière a été gouvernée par le fameux article L. 122-12, alinéa 2 dont l'origine remonte à la loi du 19 juillet 1928.
- ▶ Il lui a été ajouté l'article L. 122-12-1 relatif aux dettes du cédant à l'égard des salariés, texte de transposition de la directive de 1977 issu d'une loi du 28 juin 1983.
- ▶ Selon la nouvelle codification, un chapitre entier est intitulé « Transfert du contrat de travail ». Y figurent les articles L. 1224-1 à L. 1224-4



Transfert du contrat de travail

- ▶ l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail, devenu l'article L. 1224-1, **énonce que les contrats de travail sont maintenus pour le compte du nouvel employeur**. Il est ainsi dérogé à l'effet relatif selon lequel seules les parties au contrat s'obligent, c'est-à-dire le salarié et le cédant ; il n'est pas tenu compte du caractère intuitus personae du contrat de travail, alors que la relation de travail se tisse en considération de la personne.



Transfert du contrat de travail. (Articles L1224-1 à L1224-4)

- ▶ Article L1224-1
- ▶ 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.



Transfert du contrat de travail. (Articles L1224-1 à L1224-4)

- ▶ Article L1224-2
 - ▶ Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :
 - ▶ 1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;
 - ▶ 2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux-ci.
 - ▶ Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.
- 

Transfert du contrat de travail. (Articles L1224-1 à L1224-4)

- ▶ Article L1224-3 (Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016)
 - ▶ Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.
 - ▶ Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.
 - ▶ Les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.
 - ▶ En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.
- 

Transfert du contrat de travail. (Articles L1224-1 à L1224-4)

- ▶ Article L1224-3-1 (Création LOI n°2009-972 du 3 août 2009)
- ▶ Sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires spéciales, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code.
- ▶ Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.
- ▶ En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.



Transfert du contrat de travail. (Articles L1224-1 à L1224-4)

- ▶ Article L1224-3-2 (Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 – art. 34)
 - ▶ Lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis.
 - ▶ Conformément à l'article 40-IX de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail à compter de la publication de ladite ordonnance, quelle que soit la date à laquelle ces contrats ont été poursuivis entre les entreprises concernées.
- 

Transfert du contrat de travail. (Articles L1224-1 à L1224-4)

- ▶ Article L1224-4
- ▶ Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1224-1 et L. 1224-2.



Transfert du contrat de travail

- ▶ Les conventions et accords collectifs de branche conclus dans les secteurs de prestations de services sont à l'origine de ce que l'on appelle les transferts dits conventionnels



Transfert du contrat de travail

- ▶ Article L1224-1 du code du travail
- ▶ 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.**



- ▶ l'article L. 1224-1 du Code du travail pose le principe du maintien des contrats de travail lorsque l'entreprise est transférée et qu'elle change de mains. Les contrats de travail, comme l'entreprise, sont transférés au nouvel employeur.
- ▶ **Cette règle est d'ordre public** (Cass. soc., 13 juin 1990, no 86-45.217, Bull. civ. V, no 273 ; Cass. soc., 22 juin 1993, no 90-44.705, Bull. civ. V, no 171).



- ▶ La référence à « l'employeur » permet d'écarter l'hypothèse d'un changement de chef d'entreprise lorsque l'employeur est une personne morale.
- ▶ La révocation du mandat de dirigeants sociaux, par suite notamment d'une prise de participation, ne suffit pas à opérer un transfert d'entreprise ; elle n'a donc aucune incidence immédiate sur les contrats de travail.



- ▶ L'article L. 1224-1 du Code du travail s'applique de plein droit dans les situations qu'il vise expressément ; il s'agit de situations légalement assujetties au texte .
- ▶ Il peut aussi s'appliquer à des cas qu'il ne prévoit pas. L'application du texte est alors conventionnelle. La convention peut d'ailleurs prévoir des règles inspirées du texte mais pas totalement calquées sur lui.



- ▶ Des accords ont notamment été conclus dans les branches suivantes :
- ▶ **manutention ferroviaire** ;
- ▶ **entreprises de prévention et de sécurité** (Acc. 18 oct. 1995 ; Arr. min. 29 avr. 1996, JO 8 mai, p. 6929) ;
- ▶ **entreprises de restauration des collectivités** ;
- ▶ **entreprises de propreté** (nettoyage de locaux) ;
- ▶ **entreprises de transports routiers** et activités auxiliaires de transports.
- ▶ **La jurisprudence a précisé la portée de certains de ces accords.**



Transfert du contrat de travail

- ▶ Le Code du travail ne définit pas le contrat de travail mais, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 22 juillet 1954 (Bull. civ. IV, n° 576), il est admis que « *le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération* ».



Transfert du contrat de travail

- ▶ Le contrat de travail est un contrat conclu "intuitu personae" entre un salarié (personne physique) et un employeur (personne physique ou personne morale).
- ▶ Le salarié exécute lui-même le travail *[// ne peut recourir aux services d'autrui pour l'accomplissement de son travail, il ne peut recruter lui-même du personnel pour se faire aider]*.
- ▶ Les obligations de l'employeur peuvent être transmises dans les conditions fixées par le code du travail.



Transfert du contrat de travail

- ▶ Application de l'article L. 1224-1 du Code de travail



Transfert du contrat de travail

- ▶ Selon une jurisprudence constante, l'article L. 1224-1 du Code de travail s'applique à tout transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.
 - ▶ En pratique, il y a transfert du contrat de travail lorsque deux conditions sont réunies:
 - ▶ **1ère condition :**
 - ▶ L'entité transférée doit être une entité économique autonome.
 - ▶ **2ème condition :**
 - ▶ L'entité transférée doit conserver son identité.
- 

Transfert du contrat de travail

- ▶ 1ère condition :
- ▶ L'entité transférée doit être une entité économique autonome.
- ▶ Elle se définit comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit des intérêts propres.
- ▶ Il découle de cette définition que le transfert peut aussi bien concerner une activité principale qu'une activité secondaire ou accessoire.
- ▶ **Exemples de transfert d'entité économique:**
 - ▶ <> céder l'un des trois établissements d'une société;
 - ▶ <> céder le rayon de boucherie d'un supermarché;
 - ▶ <> confier à un tiers l'activité de transport des marchandises de la société, dès lors, que cette activité est distincte et détachable des autres activités de production et de transformation, avec une organisation spécifique et un personnel spécialement qualifié.

- ▶ Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 7 juillet 1998 (Cass. soc., 7 juill. 1998, no 96 21.451, et plus récemment : Cass. soc., 27 mai 2009, no 08 40.393),
- ▶ l'entité économique est « un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité qui poursuit un
- ▶ objectif propre »



- ▶ L'entité rassemble une pluralité d'éléments (le personnel, l'encadrement, l'organisation de son travail) ; l'activité, si elle est
- ▶ un de ses éléments, ne peut suffire, à elle seule, à caractériser « l'identité de l'entité » (CJUE, 20 janv. 2011, aff. C 463/09, voir no2393). Cet ensemble est
- ▶ constitué de trois éléments :
 - ▶ une activité ;
 - ▶ des personnes ;
 - ▶ des éléments corporels ou incorporels.



- ▶ Selon la définition, l'ensemble doit être « organisé » : la réunion de quelques éléments d'exploitation non significatifs ne suffit pas à caractériser l'entité
- ▶ (Cass. soc., 27 mai 2008, no 06 45.988 ; Cass. soc., 17 juin 2009, no 08 42.615,).



- ▶ L'entité économique, au sens de l'article L. 1224 1 du Code du travail, ne doit pas être confondue avec l'unité économique et sociale au sens du droit des instances représentatives du personnel (Cass. soc., 16 nov. 1993, no 91 43.314).



Transfert du contrat de travail

- ▶ l'article L.1224-1 du Code du travail vise l'entreprise au sens large.
- ▶ Il convient de noter que la mise en location-gérance d'un fonds de commerce ou les changements successifs de locataires-gérants entraînent également le transfert des contrats de travail en cours.



Transfert du contrat de travail

- ▶ **2ème condition :**
- ▶ L'entité transférée doit conserver son identité. Cette condition signifie que le nouvel exploitant doit poursuivre la même activité ou tout au moins une activité connexe ou similaire susceptible de maintenir les emplois sans changement important des procédés de fabrication ou de commercialisation.
- ▶ En revanche, la condition n'est pas remplie si l'entreprise est cédée purement et simplement sans que l'activité ne soit reprise par le nouvel employeur ou si l'activité est éclatée entre plusieurs employeurs.



- ▶ la Cour de cassation précise que « *constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit des intérêts propres* » (Cass. soc., 7 juill. 1998, no 96-21.451), formule qui se rapproche de celle de la directive no 2001-23 du 12 mars 2001



- ▶ Elle ajoute, par application de l'arrêt de la CJUE du 29 juillet 2010 (CJUE, 29
- ▶ juill. 2010, aff. C-151/09) que l'entité transférée conserve son autonomie lorsque « *les pouvoirs accordés au responsable de cette entité au sein des*
- ▶ *structures d'organisation du cédant (...)* demeurent au sein des structures d'organisation du cessionnaire, en substance, inchangés » ; il en résulte qu'alors
- ▶ le comité d'entreprise (désormais le CSE) se maintient dans la nouvelle entreprise (Cass. soc., 15 nov. 2011, no 10-23.609).



- ▶ L'article L. 1224-1 du Code du travail s'applique toutes les fois qu'il y a transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont
- ▶ l'activité est poursuivie ou reprise (Cass. ass. plén., 16 mars 1990, no 89-45.730, Bull. civ. ass. plén., no 4 ; voir no 2392). Il est indifférent qu'il y ait ou non
- ▶ un lien de droit entre les exploitants successifs (mêmes arrêts). En revanche, il est nécessaire qu'il y ait une entité économique, que cette entité ait été
- ▶ transférée et, dans la formulation des arrêts du moins, que l'activité ait été « poursuivie ou reprise ».



- ▶ Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 7 juillet 1998 (Cass. soc., 7 juill. 1998, no 96-21.451, et plus récemment : Cass. soc., 27 mai 2009, no 08-40.393),
- ▶ l'entité économique est « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité qui poursuit un*
- ▶ *objectif propre* » (voir no2392). L'entité rassemble une pluralité d'éléments (le personnel, l'encadrement, l'organisation de son travail) ; l'activité, si elle est
- ▶ un de ses éléments, ne peut suffire, à elle seule, à caractériser « l'identité de l'entité » (CJUE, 20 janv. 2011, aff. C-463/09, voir no2393). Cet ensemble est
- ▶ constitué de trois éléments :
- ▶ une activité ;
- ▶ des personnes ;
- ▶ des éléments corporels ou incorporels.





Transfert automatique des contrats de travail

- ▶ Le transfert des contrats est automatique : il se réalise de plein droit par le seul effet de la loi (Cass. soc., 16 janv. 1990, no 88-40.054, Bull. civ. V, no 11, p.7).
- ▶ Le salarié ne peut refuser le transfert qui s'impose à lui qu'à ses risques et périls ; son refus, à moins qu'il ne trouve un arrangement avec son dernier employeur (Cass. soc., 26 mai 1998, no 96-40.536, Bull. civ. V, no 275), a pour effet de lui imputer la rupture (Cass. soc., 5 nov. 1987, no 85-40.629, Bull. civ.V, no 616 ; Cass. soc., 10 oct. 2006, no 04-40.325



Conditions du transfert.

- ▶ Les règles relatives au transfert d'entreprise ne s'appliquent qu'à la condition que l'entreprise, en tant qu'entité économique :
 - ▶ conserve son autonomie ;
 - ▶ conserve son identité (membres de la direction, matériel, clientèle, locaux, etc.) ;
 - ▶ poursuive son activité ou une partie de celle-ci.
- ▶ Ainsi, le transfert de l'entreprise ou de l'activité doit s'accompagner du transfert des locaux, du matériel, de la clientèle, des marques et brevets, etc. Elle doit également s'accompagner du transfert du personnel affecté à l'activité concernée.



entreprises de moins de cinquante salariés

- ▶ **Article L141–23 du code du commerce** Créé par LOI n°2014–856 du 31 juillet 2014 – art. 19
- ▶ Dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322–1 du code du travail, **lorsque le propriétaire d'un fonds de commerce veut le céder, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la cession, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds.**



entreprises de moins de cinquante salariés

- ▶ La cession intervenue en méconnaissance des quatre premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.
- ▶ L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.



- ▶ **Article L141–24 Du code du commerce .**
- ▶ A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.



- ▶ Article L141–25 Du code du commerce .
- ▶ L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.
- ▶ **Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion** s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l' article L. 2325–5 du code du travail , sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat.



- ▶ Article L141-27 Du code du commerce .
- ▶ La présente section n'est pas applicable :
 - ▶ 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;
 - ▶ 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.



entreprises de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés

- ▶ Article L141-28 Du code du commerce .
- ▶ Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, lorsqu'il veut céder un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de céder à l'exploitant du fonds.
- ▶ Au plus tard en même temps qu'il procède, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, l'exploitant du fonds porte à la connaissance des salariés la notification prévue au premier alinéa du présent article et leur indique qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.



- ▶ En cas d'absences concomitantes du comité d'entreprise et de délégué du personnel, constatées conformément aux articles L. 2324-8 et L. 2314-5 du code du travail, la cession est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L. 141-23 du présent code.



- ▶ En cas de transfert d'entreprise, tous les contrats de travail en cours sont transférés au nouvel employeur.
- ▶ Les contrats suspendus (congé maternité, arrêt de travail pour accident ou maladie professionnels, formation, etc.) sont également concernés.



Ce transfert est automatique :

- ▶ il s'opère de plein droit. Cela veut dire qu'il s'impose au repreneur, mais également aux salariés, qui n'ont pas à donner leur accord ou leur avis sur le transfert.
- ▶ Si le salarié refuse de poursuivre le contrat, il sera responsable de la rupture : son refus constitue un motif de licenciement.
- ▶ Si c'est le repreneur qui refuse de poursuivre les contrats de travail en cours, la rupture qui interviendra sera de son fait. Il devra en supporter les conséquences financières (licenciement sans cause réelle et sérieuse par exemple).



Maintien de l'ancienneté.

- ▶ Les années de service accomplies par les salariés chez l'ancien employeur restent acquises, notamment pour l'indemnité de départ à la retraite, le calcul du préavis et l'indemnité de licenciement.
- ▶ En cas de départ du salarié, il doit lui être délivré un certificat de travail tenant compte de l'ancienneté acquise au service de l'ancien employeur.



Maintien des droits et des obligations.

- ▶ Le salarié conserve sa rémunération, sa qualification et, plus généralement, tous les droits (mais aussi obligations) issus du contrat de travail. Les clauses restent valables (non-concurrence, dédit-formation, etc.).
- ▶ Les avantages acquis doivent être maintenus (prime de 13e mois, jours de congés supplémentaires, etc.), même s'ils n'existent pas dans l'entreprise qu'ils intègrent.
- ▶ Les dates de congés payés qui ont été arrêtées avant le transfert restent valables pour le nouvel employeur.



- ▶ Si des arriérés de salaire (salaires échus et cotisations sociales non payés) sont dus, le nouvel employeur doit les payer (et pourra ensuite en demander le remboursement à l'ancien employeur).



Aménagement & modifications des conditions de travail.

- ▶ Le nouvel employeur a la possibilité d'aménager les conditions de travail des salariés.
- ▶ Ce pourra être le cas, par exemple, lors d'une fusion de deux entreprises, afin d'harmoniser les rythmes et méthodes de travail pour l'ensemble des salariés.
- ▶ Modification des conditions de travail, c'est-à-dire des éléments qui ne sont pas inscrits dans le contrat de travail (modification des horaires de travail ou changement de poste par exemple), ce changement s'impose aux salariés, qui ne peuvent pas s'y opposer.



modification du contrat de travail

- ▶ Modifier un élément du contrat de travail (durée du travail, rémunération, etc.), il faut recueillir l'accord du ou des salariés concernés.
- ▶ Si le salarié refuse la modification, le nouvel employeur a le choix entre renoncer à la modification ou prendre l'initiative d'une procédure de licenciement (il faudra alors justifier d'un motif, qui ne peut en aucun cas être le refus).



Transfert du contrat de travail

- ▶ le fait pour le salarié de ne pas se présenter sur son lieu de travail est un abandon de poste constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 25 oct. 2000, no 98-45.422 ; Cass. soc., 4 avr. 2006, no 02-42.735).



Transfert du contrat de travail

- ▶ L'employeur sortant conserve le droit de licencier le salarié avant le transfert d'entreprise, à condition qu'il ne fasse pas échec à l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail.
- ▶ Réciproquement le nouvel employeur conserve les attributs du pouvoir de direction et il peut aussi licencier le salarié transféré, sous condition, là encore, que la mesure n'ait pas pour effet d'éluder l'application de ce texte.



Transfert du contrat de travail

- ▶ Un cabinet d'avocats constitue une entité économique autonome. Le transfert de tous les dossiers du cabinet entraînait celui de la totalité de la clientèle qui y était attaché et qui constituait l'élément essentiel de cette entité » (Soc. 25 sept. 2007, no 06-41.892 , D, RJS 12/07, no 1246)



Transfert du contrat de travail

- ▶ Entité économique autonome :
- ▶ En cas de reprise de l'exploitation d'un fonds de débit de boissons, dans les mêmes lieux et au bénéfice de la même licence, par un autre concessionnaire poursuivant la même activité, après deux mois et demi d'interruption (Soc. 13 mai 2009, no 07-45.516 , D, RJS 7/09, no 605 ; JCP S 2009, no 1482)



Transfert du contrat de travail

- ▶ Ne caractérise pas un transfert la vente à elle seule d'un immeuble locatif (Soc. 31 janv. 2001, no 98-42.070 , Bull. civ. V, no 27 ; RJS 4/01, no 39 ; TPS 2001. Comm. 153)
- ▶ À l'inverse, la cession d'un ensemble immobilier qui emportait également la reprise du service de gardiennage et d'entretien qui en relevait, ainsi que des contrats nécessaires à l'exploitation de la résidence peut caractériser le transfert d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif économique propre (Soc. 14 févr. 2007, no 04-47.110 , Bull. civ. V, no 22 ; Dr. soc. 2007. 549)



Transfert du contrat de travail

- ▶ Exigence d'autonomie. –
- ▶ Selon les deux arrêts Perrier du 18 juillet 2000 (P-B, nos 98-18.037 et 99-13.976), il n'est pas de transfert si l'entité économique n'est pas autonome (RJS 11/00, no 1063 ; Dr. soc. 2000. 850).



Transfert du contrat de travail



Cas de reprise de l'activité par les anciens salariés d'une entreprise en difficulté

- ▶ En cas de reprise de l'activité d'une entreprise en difficulté par les anciens salariés (RES), la tendance jurisprudentielle est de considérer que l'article L.1224-1 du Code du travail ne s'applique pas. La solution est généralement justifiée par le fait que les salariés repreneurs sont, en général, licenciés
- ▶ lorsqu'ils reprennent l'entreprise (Cass. soc., 20 janv. 1998, no 95-41.553 ; voir déjà Cass. soc., 7 mars 1989, no 86-40.424). Ce n'est donc pas la disparition de l'entité qui fait échec à l'article L. 1224-1 du Code du travail, mais la situation des repreneurs



Cas du fonds en ruine – Inapplication de l'article L. 1224-1 du Code du travail

- ▶ À l'issue d'un contrat de location-gérance, les contrats de travail se poursuivent avec le bailleur . Il en est ainsi à la condition que l'entreprise subsiste et que son exploitation soit susceptible d'être poursuivie, ce qui est exclu lorsque le fonds est en ruine (Cass. soc., 15 janv. 1981, no 79-15.416 ;
- ▶ Cass. soc., 6 nov. 1991, no 88-45.486 ; Cass. soc., 22 oct. 2003, no 01-45.731 à no 01-45.735), ou encore, selon la formule de certains arrêts, lorsqu'il n'est plus « exploitable » (Cass. soc., 11 mai 1999, no 97-42.026).
- ▶ La ruine du fonds s'apprécie à la date de la résiliation du contrat de location-gérance (Cass. soc., 19 févr. 1997, no 95-42.009) et relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 15 mai 2002, no 99-45.971).



éléments constitutifs d'un fonds de commerce

- ▶ Il s'agit d'un ensemble d'éléments non matériel du fond de commerce qui sont prévus par le code de commerce, ils comprennent la clientèle et l'achalandage, le nom commercial, l'enseigne, le droit au bail, les brevets d'invention, les licences, les marques de fabriques de commerce et de service, les dessins et modèles



- ▶ Le fonds de commerce est une notion juridique définie par la jurisprudence. En pratique, il s'agit de l'ensemble des actifs incorporels et corporels qui sont mobilisés par une personne dans le but de réaliser une activité commerciale. Ces éléments sont souvent inséparables et constituent la valeur du fonds



- ▶ Le fonds de commerce, qui peut être défini comme l'ensemble des éléments corporels (matériel, outillage, marchandises) et incorporels (droit au bail, nom enseigne, brevets et marques, clientèle et achalandage), ne doit pas être confondu avec le fonds commercial





Transfert de personnel en cas de prestataires de services successifs

- ▶ Après les arrêts d'assemblée plénière du 15 novembre 1985 qui ont posé la règle selon laquelle l'article L. 1224-1 du Code du travail ne s'applique pas à la seule perte d'un marché.
- ▶ principe confirmé depuis (Cass. ass. plén., 15 nov. 1985, no 82-40.301 et no 82-41.510 – voir no2392), les branches d'activité dans lesquelles des prestataires de services se succédaient (restauration collective, gardiennage, nettoyage de locaux, manutention ferroviaire...) se sont dotées d'accords collectifs permettant le transfert des salariés employés sur le site, de l'entreprise sortante à l'entreprise entrante. Dès lors, deux hypothèses peuvent se rencontrer : ou bien les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont réunies ou bien elles ne le sont pas.



► Entreprises de propriété



- ▶ Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII)
- ▶ Article 7 En vigueur étendu
- ▶ Préambule
- ▶ En vue d'améliorer et de renforcer la garantie offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé un accord le 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention, destiné à remplacer l'accord du 4 avril 1986 relatif à la situation du personnel en cas de changement de prestataire, dénoncé à compter du 23 juin 1989, en prévoyant la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte.
- ▶ .../...
- ▶
- ▶



Article 7 En vigueur étendu

- ▶ Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex-annexe VII)
- ▶ Préambule
- ▶ En vue d'améliorer et de renforcer la garantie offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé un accord le 29 mars 1990, intégré dans l'article 7 de la présente convention, destiné à remplacer l'accord du 4 avril 1986 relatif à la situation du personnel en cas de changement de prestataire, dénoncé à compter du 23 juin 1989, en prévoyant la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées par le présent texte..../...



Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12

du 17 juillet 2018 – art. 1^{er}

- ▶ Champ d'application
- ▶ Les présentes dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro de code APE 81.2, qui sont appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public.
- ▶ Entre dans le champ d'application du premier alinéa toute entreprise quel que soit son statut juridique, dès lors que ce statut n'empêche pas le dirigeant d'avoir la qualité d'employeur.
- ▶ Ces dispositions s'appliquent aussi en cas de sous-traitance de l'exécution du marché à une entreprise ayant une activité relevant du code APE 81.2 lorsqu'il y a succession de prestataires pour des travaux effectués dans les mêmes locaux.



Article 7.2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12

du 17 juillet 2018 – art. 1^{er}

- ▶ **Obligations à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante)**
- ▶ L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché.
- ▶ **I. – Conditions d'un maintien de l'emploi**
- ▶ Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui remplit les conditions suivantes :
- ▶ **A. – Appartenir expressément :**
- ▶ – soit à l'un des 4 premiers niveaux de la filière d'emplois « exploitation » de la classification nationale des emplois (AS, AQS, ATQS et CE) et passer sur le marché concerné 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;
- ▶ – soit à l'un des 2 premiers échelons du niveau agent de maîtrise exploitation de la classification nationale des emplois (MP1 et MP2) et être affecté exclusivement sur le marché concerné.

▶ B. – Etre titulaire :

▶ a) Soit d'un contrat à durée indéterminée et,

- ▶ – justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;
- ▶ – ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. A cette date, seules les salariées en congé maternité seront reprises sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la salariée ne serait pas en congé de maternité à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public.

▶ b) Soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a.

- ▶ C. – Etre en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers
- ▶ Appréciation de ces conditions lorsque le marché initial est divisé en plusieurs lots :
- ▶ Lorsque le marché initial est redistribué en plusieurs lots, la (ou les) entreprise(s) entrante(s) a (ont) l'obligation d'assurer la continuité des contrats de travail des personnes affectées sur le (ou les) lot(s) qu'elle(s) reprend (reprennent) dès lors que les conditions définies ci-dessus, appréciées alors à l'égard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.
- ▶ D. – Ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif sur le poste de travail attaché au marché.
- ▶ E. – Ne pas être en situation de préavis, exécuté ou non.

- ▶ II. – Modalités du maintien de l'emploi Poursuite du contrat de travail
- ▶ Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit par l'effet du présent dispositif et s'impose donc au salarié dans les conditions prévues ci-dessous. Le but de celui-ci est de protéger le salarié, son emploi et sa rémunération. Le transfert conventionnel est l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propriété.
- ▶ Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante ; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée ; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci.



▶ A. – Etablissement d'un avenant au contrat

- ▶ L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.
- ▶ L'avenant au contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux dès lors que l'entreprise sortante aura communiqué à l'entreprise entrante les renseignements mentionnés à l'article 7.3. Il est précisé que l'entreprise sortante doit adresser lesdits renseignements au plus tard dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître conformément aux dispositions de l'article 7.2 par l'envoi d'un document écrit.
- ▶ Dans le cas où les délais ci-dessus n'auraient pu être respectés du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux.
- ▶ L'entreprise entrante, à défaut de réponse de l'entreprise sortante dans le délai de 8 jours ouvrables, met en demeure l'entreprise sortante de lui communiquer lesdits renseignements par voie recommandée avec avis de réception en lui rappelant ses obligations visées à l'article 7.3.
- ▶ La carence de l'entreprise sortante dans la transmission des renseignements prévus par les présentes dispositions ne peut empêcher le changement d'employeur que dans le seul cas où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.



- ▶ **B. – Modalités de maintien de la rémunération**
 - ▶ Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris.
 - ▶ A cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris.
 - ▶ Ces éléments seront détaillés selon les indications figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante mentionnée à l'article 7.3-I.
 - ▶ Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises.
- 

- ▶ C. – Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert
- ▶ L'entreprise entrante devra accorder aux salariés, qui en font la demande, la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.3–III.
- ▶ D. – Statut collectif
- ▶ Les salariés bénéficieront du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.



Article 7.3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 17 juillet 2018 – art. 1er

- ▶ Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante)
- ▶ I. – Liste du personnel
- ▶ L'entreprise sortante établira une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 7.2-I. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante, dès connaissance de ses coordonnées.
- ▶ Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe I du présent article 7.
- ▶ Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :
 - ▶ – les 6 derniers bulletins de paie ;
 - ▶ – la dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour ;
 - ▶ – le passeport professionnel ;
 - ▶ – la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
 - ▶ – l'autorisation de travail des travailleurs étrangers ;
 - ▶ – l'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.
- ▶ L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avvertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

- ▶ II. – Information du personnel et des délégués du personnel
- ▶ L'entreprise sortante informera par écrit chacun des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi de son obligation de se présenter sur le chantier le jour du changement de prestataire.
- ▶ Elle communiquera également au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, la liste nominative des salariés concernés par le transfert.



- ▶ III. – Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés
- ▶ A. – Salariés affectés exclusivement au marché repris
- ▶ a) Règlement des salaires et des congés payés par les entreprises non adhérentes à une caisse de congés payés
- ▶ L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, au prorata du temps passé par celui-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert.



Entreprises de propreté

- ▶ La convention collective des entreprises de propreté et l'accord du 29 mars 1990 s'appliquent dès lors que l'activité principale réellement exercée dans l'entreprise sortante « *a pour trait le nettoyage* », peu important qu'il s'agisse d'une association d'insertion (Cass. soc., 22 sept. 2011, no 10-10.716). En revanche lorsque l'entreprise entrante est une « *régie de quartier* » qui assure diverses activités au gré des besoins des habitants du quartier, l'accord ne s'applique pas (Cass. soc., 28 sept. 2011, nos 09-71.712). Conformément à l'annexe 7 de la convention collective, les contrats de travail ne sont transférés à l'entreprise entrante, que si le marché dévolu au nouveau prestataire a le même objet et concerne les mêmes locaux (Cass. soc., 10 juin 1997, no 94-41.252). Cette dernière condition est nécessaire (Cass. soc., 13 nov. 2007, no 06-42.296).



- ▶ La priorité d'emploi permettant la continuité des contrats de travail dans l'entreprise entrante n'est donc pas applicable en cas de déménagement du client, dès lors que ce dernier est concomitant à la reprise du marché de nettoyage par le nouveau prestataire (Cass. soc., 12 juill. 2017, no 16-10.994, JSL no 439-16).



- ▶ la convention collective des entreprises de propreté ne prévoit le transfert des salariés que dans la mesure où ceux-ci ont été affectés au site depuis au moins six mois.
- ▶ Cette condition s'apprécie au jour du changement de prestataire (Cass. soc., 10 déc. 2015, no 14-21.485, Bull. civ. V, no 256, JSLno 403-20). En revanche, le fait que le successeur ait conclu avec le donneur d'ordre un contrat pour une prestation réduite par rapport à la prestation de son prédécesseur est sans portée sur l'obligation de reprise (Cass. soc., 26 oct. 2016, no 15-18.178).



- ▶ selon l'article 7.1 de la convention collective des entreprises de propreté, la garantie d'emploi des salariés en cas de changement de prestataire ne s'applique pas aux salariés ayant été absents depuis au moins quatre mois à la date de la reprise d'un marché, sauf pour les salariées en congé de maternité. Selon la Cour de cassation, en raison du principe de non-discrimination pour raisons de grossesse et de maternité, cet article « "doit être interprété en ce sens qu'aucune absence en raison de la maternité ne peut être prise en compte à ce titre, quand bien même le congé de maternité a pris fin avant la date de la perte du marché de nettoyage" » (Cass. soc., 23 mars 2016, no 14-24.486, JSL no 409-13). Le repreneur ne peut refuser le transfert d'une salariée précédemment absente pour une longue durée, dès lors qu'au jour du transfert, la visite de reprise a eu lieu avec un diagnostic d'aptitude sous réserve : en effet, la visite de reprise a mis fin à la suspension du contrat (Cass. soc., 17 avr. 2019, no 17-31.339).



- ▶ Il appartient à l'entreprise sortante de respecter les formalités de transfert et de fournir au repreneur les informations relatives au personnel employé sur
- ▶ le site et susceptible d'être transféré, dans les délais prévus par la convention collective : à défaut, la rupture des contrats de travail lui est imputable car
- ▶ les salariés sont restés à son service (Cass. soc., 17 mars 1998, no 96-44.089, JSL, no 12-42, p. 32 ; CA Paris, 15 janv. 2002, no 01 / 35564, JSL, no 112-32, p. 27). Il faut, toutefois, que le manquement de l'entreprise sortante « *mette l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché* » (Cass. soc., 28 nov. 2007, no 06-42.379 ; voir aussi Cass. soc., 30 nov. 2010, no 09-40.386 à no 09-40.398 précité).



- ▶ Si le repreneur, dûment informé, refuse de reprendre un salarié alors qu'il en a l'obligation, il y a licenciement et celui-ci lui est imputable (Cass. soc., 15 juill. 1998, no 96-43.869).
- ▶ Cette obligation du repreneur de poursuivre les contrats de travail ne s'applique pas lorsque le salarié est absent depuis plus de quatre mois à la date du changement de prestataires, même si l'absence est due à la maladie (Cass. soc., 28 nov. 2000, no 98-42.813).



- ▶ si le repreneur ne se fait pas connaître à l'entreprise sortante, il prive les salariés de leur droit au maintien de leur contrat de travail et il est
- ▶ responsable de la rupture de ces contrats (Cass. soc., 7 mars 2001, no 99-40.112 ; rapprocher, Cass. soc., 24 avr. 2013, no 11-26.391).



► Entreprises de restauration



- ▶ l'entreprise sortante qui s'abstient de fournir au successeur les informations relatives aux contrats de travail en cours et qui se sépare, néanmoins, du personnel, est responsable de la rupture des contrats de travail (Cass. soc., 5 févr. 1997, no 93-46.466).
- ▶ Il a aussi été jugé en application de l'article 3 de l'avenant no 3 du 26 février 1986 de la convention collective, que le changement de lieu, qui n'affecte pas les conditions fondamentales d'exploitation du service de restauration qui se poursuit avec le nouveau prestataire, ne fait pas obstacle au transfert des contrats de travail (Cass. soc., 17 mars 1998, no 95-44.213).
- ▶ Le même arrêt a décidé que le refus du nouveau prestataire de poursuivre les contrats de travail, dans ce cas, constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser.



- ▶ Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984 – Textes Attachés – Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services
- ▶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=C55FE5F94270CACE9F57021351D406D4.tplgfr21s_2?idConvention=KALICONT000005635418&cidTexte=KALITEXT000005640425&dateTexte=



► Entreprises de prévention et de sécurité



- ▶ le non-respect par l'employeur sortant de l'obligation que lui impose l'accord collectif de 1995 d'informer individuellement chaque salarié de sa situation à venir en cas de perte du marché, ne permet pas au salarié de décider utilement s'il doit accepter son transfert ou s'il doit rester au service de son employeur. Cette procédure conventionnelle constitue une garantie dont l'inobservation a pour effet de rendre sans cause réelle et sérieuse un licenciement motivé par le seul refus du passage au service du repreneur (Cass. soc., 11 mars 2003, no 01-40.863 ; voir aussi : Cass. soc., 29 sept. 2004, no 02-41.845, qui décide que la reprise d'une activité de gardiennage n'entraîne pas transfert d'une entité économique autonome)



► JURISPRUDENCE



Cassation 16 janvier 2019 N° de pourvoi: 17-10999

- ▶ Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre du transfert du contrat de travail, la cour d'appel retient que les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sauraient recevoir application dès lors que la cession n'a porté que sur l'activité de transport de passagers et sur certains biens afférents, à l'exclusion de l'activité de frêt et des services au sol, qu'elle n'a concerné que la moitié des cent quatre-vingts avions et pas les licences de vol et a conduit à un changement radical d'exploitation ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la cession partielle de l'entreprise portait sur un ensemble d'éléments d'exploitation formant une branche complète et autonome d'activités qui s'était poursuivie et à laquelle était affecté le salarié alors qu'elle avait constaté que la cession portait sur l'activité de transport de passagers, sur la moitié des avions et sur certains bien afférents soit 69 % de l'activité de la société LAI, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;



Cassation 19 septembre 2018 N° de pourvoi: 17-20211

- ▶ En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants à écarter l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, sans rechercher si l'activité reprise par la société civile de moyens dont la constitution avait pour objet de faciliter à ses membres l'exercice de leur profession par la mise en commun de moyens et notamment en mettant à leur disposition les locaux, l'installation, le matériel et le personnel nécessaire à l'exercice de leur profession, ne constituait pas une entité économique autonome et si par son activité Mme Y... y était rattachée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;



Cassation 12 septembre 2018 N° de pourvoi: 17-15215

- ▶ Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait qui lui étaient soumis et sans être tenue de s'expliquer sur des éléments de preuve qu'elle décidait d'écarter, qu'aucun moyen d'exploitation corporel ou incorporel significatif et nécessaire à la poursuite de l'activité n'avait été repris par le nouveau titulaire du marché, a pu décider qu'il n'y avait pas eu transfert d'une entité économique autonome conservant son identité ; que le moyen n'est pas fondé ;



Cassation 30 janvier 2019 n° 17-24.821

- ▶ la seule poursuite du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de connaître l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise ; qu'il appartient dès lors au salarié qui se prévaut d'une telle protection d'établir qu'il a informé le nouvel employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le nouvel employeur en avait connaissance ;

ayant constaté que le salarié n'avait pas informé au plus tard lors de l'entretien préalable à son licenciement le nouvel employeur de son statut de conseiller prud'homme, ni établi que l'employeur en avait été avisé par d'autres voies, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat ;



Cassation 26 juin 2019 N° de pourvoi: 17-28729

- ▶ attendu qu'ayant constaté par motifs adoptés que la société ESSI Opale avait repris le marché de nettoyage et d'entretien des mêmes locaux initialement confié à la société ISS Propreté, que les prestations, précédemment effectuées tant au profit de la société Moët et Hennessy que de la société Christian Dior Couture, la première étant chargée de refacturer à la seconde la prestation de nettoyage dudit immeuble, étaient inchangées et que la salariée remplissait les conditions prévues à l'article 2 de l'accord du 29 mars 1990 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, la cour d'appel en a déduit à bon droit que le contrat de travail de la salariée avait été transféré à la société ESSI Opale, peu important le changement d'identité du donneur d'ordre ; que le moyen n'est pas fondé ;



Cassation 26 juin 2019 N° de pourvoi: 18-10096

- ▶ Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 31 octobre 2017), que M. U..., engagé en qualité de conducteur par la société Alsace tourisme transports Marques, devenue la société des exploitations des Etablissements R. Marques, puis la société Transports Marques (la société Marques), en contrat d'insertion puis à durée indéterminée à compter du 17 juillet 2009, et affecté au transport des usagers de l'IEM Les Acacias à Pfastatt, a été informé le 7 juillet 2014 par la société GIHP Lorraine Transports, devenue la société Synergihp grand est, que le marché du transport des usagers auquel il était affecté était attribué à cette dernière à compter du 26 août 2014 ; qu'estimant que l'avenant au contrat de travail proposé par le repreneur modifiait tant le salaire que la durée du travail et lui imposait une clause de mobilité non prévue, le salarié a refusé de le signer ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de demandes formulées, à titre principal à l'encontre de la société Synergihp grand est, et à titre subsidiaire, de la société Marques ;
- ▶ **Attendu qu'ayant relevé que le salarié avait refusé de signer l'avenant au contrat de travail qui lui avait été proposé par le nouveau prestataire, la cour d'appel en a exactement déduit que la société Marques restait l'employeur du salarié, même si ce dernier avait omis de la prévenir de son refus qui faisait obstacle au transfert de son contrat de travail ;**

Cassation 11 septembre 2019 N° 18-12123

- ▶ Mais attendu qu'aux termes de l'article 7.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011, la continuité du **contrat de travail** du personnel s'applique aux employeurs appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux à la suite de la cessation du **contrat commercial** ou du **marché public** ; qu'il en résulte que, peu important l'éventuelle interruption temporaire de la prestation, la garantie d'emploi du personnel affecté au marché incombe à l'entreprise ayant effectué la prestation à la suite de l'entreprise sortante ;

Et attendu qu'ayant constaté que la société Hygia clean établissait que la société Nola clean avait repris les prestations de nettoyage directement après son départ, peu important la date exacte à laquelle la société entrante se trouve attributaire du marché litigieux, la cour d'appel a exactement décidé que la société Nola clean avait succédé à société Hygia clean



- ▶ Transfert du contrat de travail :
- ▶ l'action en justice à l'encontre d'un des
- ▶ employeurs interrompt la prescription à
- ▶ l'encontre de l'autre
- ▶ Cass. 2 ème civ., 19 déc. 2019, pourvoi n° 18 25.333



- ▶ L'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail dépend du seul transfert d'une entité économique autonome qui conserve son identité et poursuit son activité, indépendamment des règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion de cette entité.
- ▶ ayant constaté que l'activité de restauration avait jusqu'alors été confiée à une société commerciale en vertu d'un contrat de délégation de service public visant également l'exploitation d'un centre aquatique et qu'à l'expiration de ce contrat de délégation de service public, la communauté d'agglomération avait repris possession de l'ensemble des éléments d'exploitation de cette activité de restauration et recherchait un repreneur pour cette activité, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, en a déduit à bon droit que cette entité économique, qui n'avait pas perdu son identité, avait été transférée à la communauté d'agglomération dans des conditions qui n'empêchaient pas la continuation de son exploitation. Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 18
- ▶ 20.028 F D

