



Transmission du contrat de travail

publié le **13/04/2014**, vu **21251 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

L'article L. 1224-1 du Code de travail prévoit que lorsqu'il y a changement d'employeur, tous les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur dans les conditions antérieures. Autrement dit, le salarié conserve son ancienneté, sa qualification, son salaire et sa durée de travail et il ne peut prétendre à des indemnités de licenciement ou de préavis puisque précisément son contrat se poursuit. Il est donc intéressant de s'interroger sur les effets qu'impliquent une telle transmission :

Transmission du contrat de travail

L'article L. 1224-1 du Code de travail prévoit que lorsqu'il y a changement d'employeur, tous les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur dans les conditions antérieures.

Autrement dit, le salarié conserve son ancienneté, sa qualification, son salaire et sa durée de travail et il ne peut prétendre à des indemnités de licenciement ou de préavis puisque précisément son contrat se poursuit.

Il est donc intéressant de s'interroger sur les effets qu'impliquent une telle transmission :

- Reprise de la totalité des contrats de travail

Tous les contrats de travail en cours au jour de la modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, fusion...) sont automatiquement transmis en l'état au nouvel employeur qui doit en poursuivre l'exécution.

Cette reprise concerne donc tous les contrats qu'ils soient à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, exécutés en entreprise ou à domicile.

Il peut même s'agir d'un contrat d'apprentissage.

La seule condition posée par la loi est que le contrat de travail soit en cours d'exécution. Ainsi, seront concernés par la reprise également les contrats de travail suspendu. La cause (maladie, congé parental, détachement, salarié devenu mandataire social...) de la suspension est indifférente.

De plus, il faut savoir que concernant les salariés protégés, le transfert des contrats de travail se fait sans autorisation de l'inspecteur du travail, sauf s'ils sont compris dans une opération de transfert partiel d'entreprise.

S'agissant des procédures de licenciement en cours au jour du transfert, si un licenciement a été valablement prononcé et que le salarié est en cours de préavis au moment du transfert, son contrat subsiste avec le nouvel employeur pour l'exécution du préavis.

Les salariés en attente de réintégration, suite à l'annulation d'un licenciement prononcé par le

cédant avant le transfert, exerceront valablement leur droit à réintégration auprès du repreneur.

Il faut également savoir que le nouvel employeur ne pourra pas prévoir une période d'essai (Cass. soc., 13 nov 2001, n°00-43.016).

- Contrat de travail et cas de transfert partiel

En effet, un transfert partiel peut intervenir : tel sera le cas lorsque le salarié accomplissait ses fonctions dans le cadre de deux ou plusieurs activités exercées par son employeur et que seule une de ces activités est transférée (Cass. soc., 22 juin 1993, n° 90-44.705).

La jurisprudence a par exemple considéré que si le salarié exerçait plusieurs tâches, dont chacune dans une entité différente mais que seule une activité est exercée par l'entité transférée alors il y aura transfert partiel du contrat de travail (Cass. soc., 2 mai 2001, n° 99-41.960).

Cependant, la Cour de cassation considère que si l'activité essentiellement exercée par le salarié dans le cadre de son contrat de travail est également exercée par l'entité transférée, alors le contrat de travail du salarié sera intégralement transmis au nouvel employeur (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-42.065).

- En cas de refus du salarié ou de l'employeur

Par ailleurs, il faut noter que la Cour de cassation considère que le salarié ne peut pas refuser la transmission de son contrat de travail : elle a ainsi considéré que le transfert s'imposait au non seulement au nouvel employeur, et donc un refus de celui-ci reviendrait à licencier sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 04-47.842).

De plus, la jurisprudence considère également que: le refus du salarié de voir son contrat transféré en application de l'article L. 1224-1 produit les effets d'une démission (Cass. soc., 10 oct. 2006, n° 04-40.325).

Pour être assimilé à une démission, le refus doit néanmoins être individuel (il ne peut se déduire de la participation du salarié à un mouvement d'opposition collectif) et sans équivoque. Si le salarié ne se présente pas au travail après le transfert et qu'à la demande du repreneur, il confirme son refus de passer à son service, le nouvel employeur peut le considérer comme démissionnaire et le salarié ne pourra obtenir aucune indemnité.

- les autres obligations du repreneur

En effet, le nouvel employeur devra également tenir compte de l'ancienneté du salarié puisque c'est l'ensemble de la relation contractuelle qui fait l'objet du transfert automatique (Cass. soc., 10 oct. 2000, n° 98-42.189).

Ainsi, le certificat de travail délivré par le dernier employeur devra ainsi indiquer la totalité de l'ancienneté acquise ainsi que la date d'entrée en fonction chez le premier employeur (Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 04-40.902) .

L'employeur devra également tenir des éléments essentiels du contrat de travail tel que le temps de travail, le salarié...

Cependant, il est nécessaire de préciser que ces obligations ne s'imposent pas au nouvel employeur lorsqu'il embauche de nouveaux salariés.

De plus, il faut savoir qu'une fois le transfert du contrat de travail opéré, le repreneur est en droit

de proposer au salarié une modification de certains éléments de son contrat de travail, voire la signature d'un nouveau contrat de travail (Cass. soc., 17 sept. 2003, n° 01-43.687).

En cas de refus du salarié et si le nouvel employeur est dans l'impossibilité de maintenir les conditions antérieures de travail, il devra soit formuler de nouvelles propositions, soit tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement. A défaut, le salarié peut demander la résiliation judiciaire du contrat de travail, laquelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.227).

Par ailleurs, il est nécessaire de préciser que le nouvel employeur sera tenu de respecter toutes les obligations qui incombent à l'ancien employeur : ainsi, il devra verser les salaires impayés antérieurs au transfert.

Enfin, rappelons que la loi prévoit également que par exception, il n'y a pas de transfert des obligations de l'ancien employeur vers le nouveau lorsque la modification est intervenue dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire (Cass. soc., 2 févr. 2006, n°04-40.474) ou encore lorsqu'une substitution d'employeur s'est faite sans qu'il y ait de convention entre eux (ce qui est en principe le cas des changements de concessionnaires).

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseil-juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67