



Transfert du contrat de travail et changement d'employeur

publié le **06/04/2017**, vu **3006 fois**, Auteur : [Mouillac-Delage](#)

Il est d'ordre public lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 du Code du travail sont réunies. Le transfert des contrats répond à une définition précise qui nécessite que nous nous intéressions aux effets qu'il produit.

Il est d'ordre public lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 du Code du travail sont réunies. Le transfert des contrats répond à une définition précise qui nécessite que nous nous intéressions aux effets qu'il produit.

La définition du transfert

Depuis les arrêts « *Arènes de Nîmes* » rendus en Assemblée Plénière le 16 mars 1990, il ya transfert des contrats de travail dès lors qu'il y a « *transfert d'une **entité économique** conservant son **identité** et dont l'**activité est poursuivie** ou reprise, même en l'absence de lien de droit entre les employeurs successifs* ».

En droit français^[1], une entité économique est un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre^[2]. Cette entité économique doit reproduire immédiatement et exactement la même activité que celle précédemment exercée.

En outre, l'entité conservée doit maintenir son identité. Pour illustrer cette problématique, citons un arrêt de la Cour de cassation du 12 juillet 2010^[3], dans lequel les juges ont considérés que l'entité transférée avait perdu son identité. En l'espèce, une société fournissait un service de restauration à une association qui avait mis à sa disposition un local et du matériel nécessaire à l'activité. L'association décide de mettre fin au contrat afin de reprendre cette activité, et former les travailleurs handicapés au métier de la restauration. Cependant, ces travailleurs handicapés étaient encadrés et formés par des éducateurs spécialisés.

De ce fait, la Cour de cassation a considérée que l'entité avait été modifiée, puisque sa finalité avait été elle-même modifiée. En l'espèce, il ne s'agissait plus uniquement de produire un service comportant la fabrication de produits destinés à la consommation, mais d'assurer des formations.

Après avoir déterminé les conditions de mise en œuvre du transfert, intéressons nous aux effets qu'il produit (II).

Les effets de transfert

Le transfert ne peut jamais constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. En effet, soit le licenciement à lieu après le transfert, soit il à lieu avant le transfert. Dans le premier cas, le nouvel employeur devra assumer les conséquences de ce licenciement. Dans le deuxième cas, le licenciement est sans effet depuis la jurisprudence « *Guermonprez* » du 20 janvier 1998[4].

Depuis l'arrêt « *Maldonado* » du 20 mars 2002[5], le salarié dispose d'une option, et peut « à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail illégalement rompu ou demander à l'auteur du licenciement illégal la réparation du préjudice en résultant ». Le salarié peut donc demander au cédant, la réparation du préjudice résultant de son licenciement, ou au cessionnaire, la reprise de son contrat de travail.

Par ailleurs, la jurisprudence considère que le salarié ne peut s'opposer au transfert de son contrat de travail. En cas de refus, il pourra donc démissionner de manière claire et non équivoque[6]. Le transfert automatique des contrats de travail, s'accompagnent également du transfert de l'ensemble des droits et obligations qui y ont attachés. Ainsi, le nouvel employeur sera tenu de payer les sommes dues au salarié avant son transfert, et obtiendra un remboursement par le premier employeur.

Transfert et modification du contrat de travail

Enfin, précisons que le transfert n'entraîne pas la modification du contrat de travail. La Cour de cassation considère en effet, que « lorsque l'application de [l'article L.1224-1 du Code du travail](#) entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer[7] ».

En cas de refus du salarié, il appartiendra donc au cessionnaire, soit de formuler des nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus et de procéder au licenciement du salarié.

L'inexécution du contrat par l'une des parties peut être source de contentieux, et générer une rupture du contrat, ainsi que la mise en cause de la responsabilité de l'établissement.

[1] En droit communautaire, selon une directive de 2001, « constitue une entité économique un ensemble organisé de moyens en vue de poursuivre de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

Transfert du contrat de travail en cas de changement d'employeur.

[2] [Cass. soc., 7 juillet 1998](#) « *MGEN* ».

[3] [Cass. soc., 12 juill. 2010., n°09-41403](#).

[4] [Cass. soc., 20 janv. 1998](#) « *Guermonprez* »

[5] [Cass. soc., 20 mars 2002, « Maldonado »](#).

[6] [Cass. soc., 10 oct. 2006, n°04-40325](#).

[7] [Cass. soc., 30 mars 2010, n°08-44227, FS-P+B](#).

Pour plus de renseignements: [Mouillac-Delage](#)