



# LE CHANGEMENT DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

## SYNTHÈSE

Le changement de la situation juridique de l'employeur avec lequel le contrat de travail a été signé, peut résulter du décès de celui-ci, d'une vente, d'une transformation d'un fonds, d'une fusion d'entreprise, d'une mise en location-gérance ou d'une reprise par le propriétaire... En principe, les contrats de travail sont maintenus.

## A SAVOIR

- Les salariés dont le contrat a été rompu (licenciement, démission...) avant la modification dans la situation de l'entreprise ne peuvent prétendre au transfert du contrat de travail au nouvel employeur.

## SOMMAIRE

- 1) LE MAINTIEN DES CONTRATS DE TRAVAIL : À QUELLES CONDITIONS ?
- 2) QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?
- 3) QUELS SONT LES EFFETS DU MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL ?
- 4) UN LICENCIEMENT EST-IL POSSIBLE ?



## 1) LE MAINTIEN DES CONTRATS DE TRAVAIL : À QUELLES CONDITIONS ?

Si, malgré le changement survenu, l'entité économique concernée conserve son identité, l'activité est poursuivie ou reprise, les contrats de travail en cours sont maintenus.

L'application de ce principe implique que l'entreprise continue à fonctionner dans les conditions d'exploitation analogues aux précédentes (similitude des procédés techniques et du matériel utilisé, mêmes types de postes de travail...).

Ainsi, par exemple, il y a maintien des contrats de travail dès lors que l'activité hôtelière d'une société, mise en redressement judiciaire et poursuivie par une autre, conserve ses caractéristiques.

### CAS PARTICULIERS

Les articles L. 1224-3 et L. 1224-3-1 du Code du travail, auxquels on se reportera, fixent respectivement :

- la situation des salariés de droit privé lorsque l'activité de l'entité économique qui les emploie est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif ;
- la situation des agents non titulaires de droit public lorsque l'activité de la personne morale de droit public qui les emploie est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial.

## 2) QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Le maintien des contrats s'opère automatiquement pour tous les contrats de travail en cours au moment du changement dans la situation juridique de l'employeur. Aucune notification au salarié n'est nécessaire.

Sont donc concernés, les salariés titulaires de :

- contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel ;
- contrat d'apprentissage, d'insertion en alternance ou de tout autre contrat de travail de type particulier. Peu importe que le salarié soit en période d'essai ou de préavis. De même, la suspension du contrat de travail au moment où survient le changement n'empêche pas l'application du principe. Ainsi, un salarié en congé parental d'éducation, en congé maternité ou paternité, en congé maladie ou en formation bénéficie du maintien de son contrat de travail.

Seuls les salariés dont le contrat a été rompu (licenciement, démission...) avant que survienne la modification dans la situation de l'entreprise, ne peuvent prétendre au transfert du contrat de travail au nouvel employeur.

## 3) QUELS SONT LES EFFETS DU MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail continue de s'exécuter dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités.

Le salarié conserve donc son ancienneté, sa qualification, sa rémunération et les avantages qu'il a acquis.



- Si des salaires, primes, dommages-intérêts demeurent impayés au moment du transfert, c'est au nouvel employeur qu'il incombe de les régler. Il en est de même pour les sommes acquises au service de l'ancien employeur mais payables après que le changement soit intervenu (indemnités de congés payés, primes de fin d'année).
- Toutefois, ces règles ne s'appliquent pas lorsque le changement résulte d'une procédure de règlement ou de liquidation judiciaire ou qu'il y a substitution d'employeur, sans convention entre eux.

Le contrat de travail étant maintenu dans tous ses éléments essentiels, le salarié qui refuse de travailler avec le nouvel employeur ne peut que démissionner. Toutefois, la démission ne se présumant pas, si le salarié ne se rend pas chez le nouvel employeur, son comportement pourra être considéré comme un abandon de poste qui pourra être sanctionné par le nouvel employeur par un licenciement pour faute .

Par ailleurs, les représentants du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise) conservent leur mandat.

#### 4) UN LICENCIEMENT EST-IL POSSIBLE ?

Un licenciement peut intervenir :

- indépendamment de tout changement dans la situation juridique de l'employeur, pour motif personnel, par exemple pour faute du salarié ;
- pour motif économique, s'il y a réorganisation de l'activité nécessitant des suppressions de poste s'ils n'ont pas pour objet de faire échec à l'application des articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail. Le licenciement prononcé par l'ancien employeur, avant le transfert lorsque le nouvel exploitant fait de cette réorganisation une condition de reprise de l'activité est souvent considéré par les juges comme étant une fraude du premier employeur ou une collusion frauduleuse entre les deux employeurs successifs pour faire échec à ces dispositions. Il peut également survenir après le changement, lorsque le nouvel employeur procède lui-même à la réorganisation ou impose des modifications essentielles aux contrats de travail, que les salariés refusent. Les indemnités de licenciements sont alors calculées sur la base de l'intégralité des périodes de travail du salarié, y compris celles passées au service de l'ancien employeur.

Solidaires Assurances