

Un formalisme strict pour les transferts intragroupes de salariés

14/11/2022



Avosial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Marie-Pascale Piot, avocate associée au sein du cabinet Ey France, analyse l'arrêt du 26 octobre 2022 selon lequel, en cas de transfert d'un salarié au sein d'un groupe, sans rupture du contrat de travail initial, une convention tripartite entre le salarié et les deux employeurs successifs doit être conclue pour organiser la poursuite du contrat de travail.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Depuis un arrêt de 2016, il est connu que le transfert d'un salarié au sein d'un groupe, sans rupture du contrat de travail initial, peut être organisé conventionnellement. La Cour de cassation vient préciser aujourd'hui qu'une convention tripartite entre le salarié et les deux employeurs successifs doit être effectivement et formellement conclue pour organiser la poursuite du contrat de travail.

La décision de la Cour de cassation du 26 octobre dernier qui sera publiée au bulletin, ne marque pas la fin d'une saga débutée en 2014 devant le conseil de prud'hommes de Troyes, mais elle retiendra déjà, à ce stade de la procédure, notre attention.

En effet, pour la seconde fois dans cette affaire, la Cour de cassation censure la décision du juge d'appel et renvoie devant une nouvelle cour d'appel.

Les faits

L'affaire débute en 1994 avec l'embauche d'une salariée comme comptable, par une société du groupe EDF, la SICAE (société coopérative d'intérêt collectif agricole d'électricité). Le 31 décembre 2011, la salariée demande à être mutée au sein d'une autre entité du groupe, le CNPE de Nogent (Centre nucléaire de production d'électricité).

Cette demande de mutation a été acceptée par le groupe et par la SICAE qui a "laissé partir" la salariée sans formalisme particulier et notamment sans rompre son contrat de travail. Le CNPE a accepté la candidature de la salariée à un poste dont la vacance avait été publiée. La salariée a enfin accepté sa mutation au CNPE.

Pour autant, la salariée saisit la juridiction prud'homale d'une action en paiement de diverses sommes, notamment d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts

pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'encontre de la SICAE, considérant qu'elle a subi des agissements de harcèlement de la part de son employeur à l'origine de sa demande de mutation.

Elle est déboutée par le conseil de prud'hommes de Reims en 2015 mais obtient gain de cause devant la cour d'appel de Reims en 2017 qui juge la rupture du contrat de travail imputable à la SICAE.

Cette décision est cassée par la Cour de cassation en 2019 qui considère que la cour d'appel aurait dû rechercher "si une convention tripartite n'avait pas été conclue entre la salariée et les deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail".

La cour d'appel de renvoi d'Amiens déboute à nouveau la salariée de ses demandes relatives à la rupture du contrat déduisant des événements successifs (demande de mutation, acceptations, etc.) l'existence d'une convention tripartite.

Cette décision est pourtant à nouveau cassée par le Cour de cassation le 28 octobre dernier au motif qu'il n'existait pas un document unique signé des trois parties (la salarié et les employeurs successifs) organisant la poursuite du même contrat de travail.

Motivation de l'arrêt

Deux textes fondent cette décision :

- l'ancien article 1134 du code civil (dont les termes sont repris notamment aux articles 1103 et 1193 en vigueur) selon lequel "les conventions [...] ne peuvent être révoquées que du consentement mutuel [des parties], ou pour les causes que la loi autorise" ;
- et l'article L.1231-1 du code du travail selon lequel "le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre [le titre en question prévoyant les dispositions applicables principalement en cas de démission, licenciement ou rupture conventionnelle].

Ces deux textes fondent, également la précédente décision rendue par la Cour de cassation en matière de transfert intragroupe en 2016. La Cour avait alors en effet jugé que les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite (arrêt du 8 juin 2016). La Haute Cour permettait ainsi de sécuriser les transferts intra-groupe avec continuité du contrat de travail.

La Cour de cassation ne pouvait bien sûr pas faire référence à la possibilité offerte depuis 2016 par le code civil de transférer un contrat par voie conventionnelle en

application de l'article 1216 qui dispose qu'"un contractant, le cédant, peut céder sa qualité de partie au contrat à un tiers, le cessionnaire, avec l'accord de son cocontractant, le cédé". Etant d'ailleurs précisé que l'écrit est rendu obligatoire par le texte "La cession doit être constatée par écrit, à peine de nullité". Il sera intéressant de suivre la position de la chambre sociale de la Haute Cour à l'avenir sur l'applicabilité de ce texte au contrat de travail.

En attendant, les situations de mutations, transferts individuels, changements d'employeurs au sein d'un groupe de sociétés sont nombreuses. Elles sont souvent pilotées par les opérationnels qui n'ont pas connaissances des conséquences d'une telle opération mise en œuvre sur le sort du contrat de travail.

Une procédure de suivi de ces situations est donc primordiale pour s'assurer que le formalisme adéquat est appliqué.

S'il s'agit d'une mise à disposition temporaire du salarié au sein d'une autre entreprise du groupe par son employeur, il conviendra de conclure d'une part une convention entre les entreprises concernées et d'autre part un avenant au contrat de travail.

S'il s'agit en revanche, d'un transfert conventionnel (hors donc situation de transfert automatique du contrat de travail dans le cadre d'un transfert d'activité en application de l'article L.1224-1 du code du travail), une convention tripartite devra être conclue entre les parties. Sa rédaction devra être adaptée à la situation. Elle devra notamment déterminer les obligations qui incombent à l'ancien employeur et que le nouvel employeur souhaite reprendre à son compte, la transmission de l'ensemble des obligations n'étant pas automatique dans ce cas (arrêt du 23 mars 2022).

Enfin, une attention particulière devra être portée à la rédaction de ces actes lorsque le transfert sera transfrontalier.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Marie-Pascale Piot

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/un-formalisme-strict-pour-les-transferts-intragrupes-de-salaries>