

Transfert du contrat de travail : conditions et conséquences

Description

Le **transfert de contrat de travail s'effectue lors d'un changement de situation juridique d'une entreprise**. Il n'entraîne pas la [modification du contrat de travail](#) et s'applique quand une entité fait l'objet d'une :

- Fusion ;
- Cession ;
- [Location-gérance](#) ;
- Succession, etc.

[Modèle de contrats de travail CDD/CDI](#) [Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

Transfert du contrat de travail : que dit la loi ? (Articles 1224-1, 1224-2)

Le transfert du contrat de travail est encadré par les articles [L1224-1](#) et [L1224-2](#) du Code du travail. Ils affirment qu'un [contrat de travail](#) en cours est maintenu en cas de transfert d'entreprise. Ils définissent également le fonctionnement et les conditions d'application du transfert.

Ce que dit l'article 1224-1

L'article 1224-1 du Code du travail stipule qu'un **transfert de contrat de travail a lieu en cas de transfert d'entreprise**. Il informe que l'application du transfert concerne toute entité économique qui conserve son identité et poursuit son activité. L'article vient déterminer, en détail, les situations qui entraînent le transfert de contrat de travail (cession d'entreprise, fusion-acquisition, location-gérance...). Les textes affirment également la continuité du contrat de travail du salarié dans le cas d'un transfert d'entreprise.

Ce que dit l'article 1224-2

L'article 1224-2 du Code du travail **évoque les obligations de l'ancien et du nouvel employeur**. Il précise que les deux doivent respecter les mêmes obligations à la date

de la modification d'entreprise sauf dans certaines situations. Les textes définissent bien évidemment les cas particuliers :

- L'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ;
- Un plan de sauvegarde a été établi dans l'entreprise ;
- Aucune convention n'a été établie entre les employeurs sur les sommes dues aux salariés transférés lors de la modification d'entreprise.

Qui sont les salariés concernés par le transfert du contrat de travail ?

Le transfert concerne le salarié disposant d'un **contrat de travail en cours**, quel que soit son type :

- [Contrat de travail \(CDI\)](#): Contrat à Durée indéterminée ;
- [Contrat de travail \(CDD\)](#): Contrat à Durée déterminée ;
- Contrat aidé ;
- [Contrat d'apprentissage](#) ;
- Contrat de VRP.

Les contrats de travail suspendus sont également concernés, quel qu'en soit le motif ([congé de maternité](#), [congé paternité](#), [congé parental](#) d'éducation, [arrêt maladie](#)...). Les salariés travaillant sous contrat profitent aussi d'un transfert de contrat de travail pendant leur préavis.

Le transfert du contrat de travail entraîne-t-il sa modification ?

En principe, il **n'entraîne pas sa modification**. À dire vrai, seul le **changement d'employeur** doit être notifié dans le document. Selon l'article L.1224-1 du Code du travail, le salarié peut refuser le transfert de son contrat de travail si celui-ci a fait l'objet de modifications substantielles. Toutefois, des modifications peuvent être apportées dans le contrat par le biais d'un **accord commun entre le salarié et le nouvel employeur**. Dans ce cas, il est nécessaire de rédiger un avenant de contrat de travail.

Les modifications ne nécessitant pas l'accord du salarié

Lors d'un transfert de contrat de travail, un **changement de conditions de travail** peut survenir. Les modifications autorisées sont celles prévues dans le contrat de travail et les modifications non substantielles. Il peut s'agir d'un changement de service ou d'un changement d'horaires non conséquent. Dans l'un de ces cas, le refus du salarié peut entraîner un [licenciement pour faute grave](#).

Les modifications nécessitant l'accord du salarié

Les modifications substantielles **non définies dans le contrat de travail** nécessitent l'accord du salarié. Les éléments essentiels dans un contrat de travail nécessitant un accord concernent par exemple un changement:

- majeur sur l'horaire de travail (passage en horaire de nuit par exemple) ;
- de lieu de travail ;
- d'élément prévu dans une clause.

Refus de modification du contrat de travail par le salarié

Le salarié peut **s'opposer aux modifications non substantielles de clauses dans son contrat de travail**. Dans ce cas, trois situations peuvent se produire :

- Le salarié et le repreneur entament une négociation pour mettre en place un nouvel accord établi dans un avenant de contrat ;
- Le repreneur procède à un licenciement pour refus de modification d'éléments non essentiels du contrat. (Le salarié bénéficie d'un préavis et perçoit des indemnités de licenciement) ;
- Le salarié peut déposer sa démission ou demander une [rupture conventionnelle](#), comme la [rupture du contrat d'apprentissage](#) ou la rupture de contrat de travail.

Zoom : La rédaction d'un contrat de travail est une étape rigoureuse. Aussi, afin d'alléger vos démarches et d'éviter toute erreur ou oubli des mentions obligatoires, **LegalPlace** vous met à disposition des [modèles de contrat de travail](#). Il vous suffit de choisir le modèle adapté à vos besoins et de remplir un questionnaire. Votre contrat de travail sera conforme à vos besoins et personnalisé.

Quels sont les différents cas de transfert du contrat de travail ?

Il peut se faire de deux manières : transfert de plein droit et transfert partiel. Le transfert peut être automatique (si les situations de modification d'entreprise dans l'article L.1224-1 sont remplies) ou volontaire.

Le transfert de plein droit

Quand la situation juridique d'un employeur change, les contrats de travail en cours sont maintenus entre le salarié et le nouvel employeur (article L.1224-1 du Code du travail). Le changement peut être justifié par la:

- cession ou la vente de l'entreprise ;
- **fusion entre plusieurs sociétés** ;
- transformation du fonds ;
- succession ;
- mise en société de l'entreprise.

Si l'un de ces cas se présente, le transfert de plein droit du **contrat de travail s'effectue entre le cédant et le repreneur**. Ainsi, le salarié est protégé d'un éventuel licenciement pendant le processus de transfert d'entreprise.

À noter : aucune clause ne peut légalement empêcher le transfert de contrat de travail, et ce, quel que soit le type de contrat (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...). Le nouvel employeur ne peut pas non plus soumettre le salarié à une nouvelle période d'essai dans le cadre du transfert.

Le transfert partiel

Le transfert partiel se produit quand une partie de l'entreprise (et non pas la totalité) a été cédée. Dans ce cas, le transfert de contrat de travail s'effectue proportionnellement à la partie transférée à un autre employeur. Si la cession des parts de l'entreprise n'affecte pas le contrat de travail du salarié, le transfert n'a pas lieu d'être. Si l'employé occupe une fonction au sein de la partie de l'entreprise cédée, son contrat de travail sera transféré dans sa totalité.

Le transfert volontaire

Un employeur peut procéder à un **transfert volontaire** quand les conditions d'un transfert automatique ne sont pas remplies. Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire. Le transfert volontaire du contrat de travail peut se faire si, et seulement

si, le salarié accepte une **proposition de transfert dans une autre entreprise** dirigée par le même employeur. L'ancien et le nouvel employeur doivent également réaliser les formalités nécessaires au transfert conventionnel du contrat de travail.

À noter : le refus du salarié ne peut en aucun cas être considéré comme une démission et ne peut pas être un motif de licenciement.

Transfert du contrat de travail d'un salarié protégé

Le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé se fait selon quelques règles. Dans le cas d'un transfert de plein droit, il n'y a pas de formalités particulières à faire pour le transfert de contrat de travail des salariés protégés. Pour un transfert partiel, il faut demander une autorisation administrative auprès de l'Inspection du travail. Après obtention de l'autorisation, le transfert du contrat de travail du salarié se fait de plein droit au repreneur. Si l'autorisation n'a pas été accordée, le salarié peut demander de travailler au même poste chez son ancien employeur et profiter du même salaire.

Quelles sont les conditions d'application du transfert du contrat de travail ?

L'application de ce transfert est soumise à deux conditions qui se portent sur l'identité de l'entité transférée.

Condition 1 : l'entreprise transférée est une entité économique autonome

La première condition à remplir pour transférer un contrat de travail concerne l'entité transférée. Elle doit être une entité économique autonome. Autrement dit, elle doit permettre l'exercice d'une activité économique donnant lieu à des intérêts propres. Le transfert du contrat de travail peut alors se faire pour une activité accessoire, secondaire ou principale. Il peut être appliqué quand :

- Une entreprise confie une activité avec une organisation et un personnel à un tiers ;
- Une société cède un de ses établissements à une autre société ;
- Une mise en location-gérance de fonds de commerce se produit ;

À noter : le transfert de contrat de travail peut uniquement concerner un salarié de l'entité transférée ou plusieurs.

Condition 2 : l'entité transférée conserve son identité

La deuxième condition à remplir pour l'application du transfert du contrat de travail concerne la conservation de l'identité de l'entité transférée. Autrement dit, le repreneur doit exercer la même activité que l'entité transférée ou une activité connexe similaire permettant de maintenir les emplois.

À noter : il existe des accords collectifs qui régissent les conditions d'application du transfert du contrat de travail dans certains secteurs comme celui du nettoyage de locaux.

Quels sont les effets du transfert du contrat de travail ?

Ce processus n'affecte généralement pas les termes du contrat. Autrement dit, les conditions mentionnées dans le contrat sont maintenues. En principe, le salarié conserve également ses droits et ses avantages.

Droits, avantages et conditions

Dans le cadre d'un transfert du contrat de travail, le salarié bénéficie de la même rémunération, ancienneté et qualification. Il conserve également tous ses droits et avantages (logement, voiture de fonction...). Toutes les clauses insérées dans le contrat de travail (clause de non-concurrence, clause de mobilité...) restent en vigueur. Il est important de préciser qu'une modification de contrat de travail peut se faire si le salarié est d'accord.

Avantages non contractuels

Si le repreneur n'a pas révoqué ou dénoncé les **avantages non contractuels**, ils sont conservés après le transfert. Les usages, les accords unilatéraux et les accords atypiques mis en place avant le transfert sont maintenus. Les accords collectifs peuvent aussi être conservés sous conditions.

Avantages collectifs

Lors d'un transfert du contrat de travail, les **avantages collectifs** sont maintenus, sauf si le nouvel employeur dénonce certains usages. Autrement dit, le repreneur peut supprimer un usage comme le paiement d'un 13^e mois au salarié.

Pour dénoncer un usage lié aux avantages collectifs, le nouvel employeur doit **informer le ou les salariés** sur la mesure prise en respectant le **délai de préavis de 3 mois**. Si ce cas se présente, les salariés peuvent demander une négociation afin d'adapter les accords selon le changement prévu. De nouveaux textes doivent être rédigés pour les formaliser dans un délai de 1 an après la dénonciation.

D'un autre côté, jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit signé entre les salariés et le repreneur, les accords d'entreprise et les conventions collectives sont applicables jusqu'à la fin des 12 mois civils de négociation. Après ce délai, deux situations peuvent se présenter :

- Les anciens textes dans les accords seront remplacés ;
- L'ancien accord et la convention collective originale restent applicables quand la négociation a échoué.

Attention! Un [contrat de travail non signé](#) peut avoir des conséquences graves pour l'employeur.

Quelles obligations pour l'employeur ?

Ce processus fait naître des obligations pour l'ancien et le nouvel employeur. De manière générale, elles concernent la demande d'autorisation et l'obligation d'information.

Les obligations du cédant

Les **obligations du cédant lors d'un transfert de contrat de travail** concernent la demande d'autorisation de l'inspecteur du travail en cas de transfert partiel concernant des salariés protégés. Cette disposition a été établie pour prévenir les fraudes concernant la mutation d'un salarié.

À noter : l'obligation d'information ne concerne pas l'employeur cédant.

Les obligations du repreneur

La principale obligation du repreneur concerne l'information. Celui-ci est tenu d'informer le personnel sur la modification de l'employeur.

Que faire en cas de refus du salarié ?

Le refus de transfert par le salarié peut être considéré comme une démission. Si ce cas se présente, le nouvel employeur peut :

- Faire de nouvelles propositions au salarié ;
- Procéder au [licenciement pour abandon de poste](#) (licenciement disciplinaire).

Quelles sont les conséquences du transfert de contrat de travail ?

Le transfert du contrat de travail n'est pas sans **conséquence pour le salarié**, le cédant et le repreneur.

Pour le salarié

Bien qu'il n'ait pas d'incidence majeure sur le contrat de travail du salarié, le transfert entraîne quelques changements concernant :

- son poste ;
- le lieu de travail ;
- Ses collaborateurs ;
- l'horaire de travail ;
- Ses supérieurs hiérarchiques ;
- Son environnement de travail .

Pour le cédant

Lors du transfert, le salarié conserve ses **droits** et ses **avantages** (ancienneté, rémunération, droits aux congés payés, droits à la formation, etc.). Le cédant doit verser les sommes dues au salarié au nouvel employeur pour que celui-ci puisse remplir les conditions mentionnées dans le contrat de travail. Il s'agit généralement du

salaire, des indemnités de congés payés et des primes.

Pour le repreneur

Lors d'un transfert de contrat de travail, le repreneur doit **mettre en place une organisation structurelle en vue de l'accueil des salariés**. Si l'ancien employeur ou le cédant n'a pas pu verser les sommes dues au salarié, le repreneur est tenu de les payer en totalité. Bien évidemment, le cédant doit procéder au remboursement du nouvel employeur sauf si un accord a été fixé entre les deux parties.