

Le sort du contrat de travail scindé lors d'un transfert partiel d'entreprise

Issu de Bulletin Joly Travail - n°12 - page 68

Date de parution : 01/12/2020

Id : BJT114n7

Réf : BJT déc. 2020, n° 114n7, p. 68

Auteur :

- Sébastien Ranc, maître de conférences à l'université Toulouse 1 Capitole

Cet article a été publié dans le cadre du dossier « - La cession du contrat de travail : aspects singuliers - » du Bulletin Joly Travail.

Les récentes décisions rendues par la Cour de justice puis par la Cour de cassation invitent à repenser le sort du contrat de travail scindé découlant d'un transfert partiel d'entreprise. L'exécution d'un contrat de travail scindé n'est pas en soit impossible, mais elle relève quasiment de l'utopie. La rupture d'un tel contrat semble inéluctable. Cet article tente de démontrer que si le risque du transfert partiel d'entreprise ne doit pas reposer sur le salarié, il ne faudrait pas occulter le cédant. En effet, dans certaines configurations du transfert partiel d'entreprise, la rupture du contrat de travail scindé pourrait lui être, pour partie, imputable.

La temporalité des transferts d'entreprise Plusieurs étapes jalonnent le transfert d'entreprise. Pour les besoins de la démonstration, trois peuvent être distinguées. La première étape est la caractérisation du transfert d'entreprise. Il s'agit de savoir si l'opération de transfert relève de la législation du travail relative au transfert d'entreprise¹. La deuxième étape est le maintien du contrat de travail. À partir du moment où le transfert d'entreprise est caractérisé, le contrat de travail est transféré de plein droit au cessionnaire². La troisième étape est le régime juridique appliqué au contrat de travail transféré (exécution et rupture du contrat). Chacune de ces étapes se voit perturbée lorsque le transfert d'entreprise est partiel.

Phase 1 : le transfert partiel d'entreprise. Certes, il est *une* notion de transfert d'entreprise, notion unique, qui se décline sur divers registres. Et pourtant, plus on progresse dans l'étude des transferts, plus il semble qu'il existe – non *une* réalité – mais une pluralité de cas de figure (...). Il est évident qu'on ne peut traiter de la même façon un transfert, selon qu'il est total ou partiel³. Les transferts d'entreprise se distinguent ainsi selon que l'activité est intégralement ou partiellement cédée. Les deux récents arrêts qui ont remis la scission du contrat de travail sur le métier illustrent cette distinction relative à la nature du transfert d'entreprise. Dans l'arrêt du 26 mars 2020 de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)⁴, il ne s'agissait pas à proprement parler d'un transfert partiel d'entreprise. En effet, l'activité était cédée intégralement mais partagée entre deux cessionnaires. Le cédant a donc vocation à disparaître à l'issue du transfert d'entreprise. La configuration n'était pas la même dans l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 30 septembre 2020⁵. L'entreprise était transférée partiellement à un seul et unique cessionnaire. Vis-à-vis de l'activité, le cédant a donc vocation à demeurer à l'issue du transfert. Si ces deux arrêts s'opposent quant à la nature du transfert d'entreprise (partagé ou partiel)⁶, ils se rejoignent quant aux effets sur le contrat de travail.

Phase 2 : le transfert partiel du contrat de travail Il faut bien comprendre que l'on se situe *post*-transfert d'entreprise. La caractérisation de ce dernier n'est plus discutée. Il s'agit plutôt de connaître les effets d'un tel transfert sur le contrat de travail. On l'a dit, le transfert d'entreprise entraîne celui du contrat de travail – en son entier – au cessionnaire. Mais cette solution est mise à mal lorsque l'activité est transférée partiellement à un cessionnaire, ou lorsqu'elle est partagée entre plusieurs cessionnaires. Après s'être évertuée à contenir le principe d'une scission du contrat de travail, la Cour de cassation, en emboîtant le pas à la Cour de justice, a réhabilité un tel principe lors d'un transfert partiel d'entreprise : « Il résulte ainsi de l'[article L. 1224-1 du Code du travail](#), interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris (...), que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé »⁷. Désormais, la scission du contrat de travail s'impose de plein droit aux parties prenantes d'un transfert partiel d'entreprise.

En même temps, trois exceptions viennent limiter le principe de la scission du contrat de travail : lorsqu'une telle scission se révèle être impossible, cela entraîne une détérioration des conditions de travail du travailleur ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive⁸. L'impossibilité de la scission du contrat de travail renverrait à des situations inextricables dans lesquelles le salarié se retrouverait si son contrat de travail était scindé : impossibilité d'exécuter une clause d'exclusivité ou de confidentialité, prestation de travail effectuée pour deux employeurs concurrents, etc. La détérioration des conditions de travail correspondrait à une modification substantielle de ces conditions, c'est-à-dire à une modification du contrat de travail. Il pourrait être plaidé que la transformation d'un contrat de travail à temps plein en plusieurs contrats à temps partiel entraîne en elle-même une telle modification. Mais la Cour de justice a précisé qu'« une telle scission [du contrat de travail] ne saurait être exclue en raison du simple fait qu'elle implique le transfert à l'un des cessionnaires d'un contrat de travail portant sur un faible nombre d'heures de travail »⁹. La fragmentation d'un contrat de travail à temps plein en plusieurs contrats à temps partiel ne fait ainsi pas échec à la scission du contrat. Il paraît plus probable qu'une diminution de la rémunération ou une mutation hors secteur géographique puisse détériorer les conditions de travail. Enfin, l'atteinte au maintien des droits garantis par la directive-transfert reste énigmatique, d'autant que, comme l'a rappelé un auteur¹⁰, la directive garantit autant les droits individuels que collectifs des travailleurs. Quelle que soit l'interprétation donnée à ces trois exceptions, la Cour de cassation s'est bien gardée de répondre à la question du devenir du contrat de travail impossible à scinder¹¹. La rupture du contrat de travail semble alors inévitable.

Phase 3 : le régime juridique du contrat de travail scindé L'on se situe ici bien après le transfert d'entreprise. Le contrat de travail est déjà scindé. Le salarié dispose alors d'une alternative : soit il accepte la scission du contrat de travail, soit il refuse la modification contractuelle qui en découle¹². Si le salarié oppose son refus, la rupture du contrat de travail est inéluctable (II). Il convient de préciser que la scission du contrat de travail n'est pas nécessairement défavorable au salarié : ce dernier peut se voir appliquer, pour partie, une convention collective plus protectrice. La scission crée alors *a minima* deux contrats de travail dont leur régime juridique d'exécution reste à déterminer (I).

I – L'exécution des contrats de travail scindés

La clé de scission du contrat de travail Pour comprendre l'exécution des contrats de travail scindés, il est nécessaire au préalable de savoir comment partager le contrat. Il faut se référer à la jurisprudence antérieure à celle qui excluait le partage du contrat de travail grâce au critère de l'activité essentielle¹³. À l'époque, la Cour de cassation avait quelquefois mobilisé la technique de l'employeur conjoint lors d'un transfert partiel d'entreprise¹⁴. En réalité, il s'agissait moins d'un partage du contrat de travail, que d'un doublement de la partie employeur. Pour « découper » le contrat de travail,

la jurisprudence avait eu recours à plusieurs critères : le prorata de la clientèle transférée dont le salarié est en charge¹⁵, la proportion de l'activité consacrée par le salarié au secteur cédé¹⁶, le pourcentage des fonctions exercées au sein de l'activité reprise¹⁷, ou encore la durée du travail effectué dans l'entité cédée¹⁸. Ces critères rejoignent les modalités du partage du contrat de travail délivrées par la Cour de justice : la juridiction de renvoi « peut prendre en considération la valeur économique des lots auxquels le travailleur est affecté (...), ou le temps qu'il consacre effectivement à chaque lot »¹⁹. Le critère le plus fréquemment appliqué devrait être la durée de travail, scindant un contrat de travail à temps complet en deux contrats à temps partiel.

Les difficultés d'application de la législation du temps partiel Au regard de la place prépondérante de l'écrit en matière de temps partiel, les employeurs seraient avisés de formaliser contractuellement la nouvelle situation. S'agissant du transfert partiel d'un contrat de travail déjà à temps partiel, la Cour de cassation avait précisé que l'employeur n'était pas dispensé de faire signer au salarié un avenant au contrat réduisant ses horaires²⁰.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures par semaine²¹. Mais une convention ou un accord de branche peut prévoir une durée minimale inférieure, à condition que les partenaires sociaux prévoient des garanties²². À l'issue du transfert partiel d'entreprise, la scission d'un contrat de travail à temps plein aboutira nécessairement à ce que l'un des deux contrats à temps partiel soit en deçà de la durée minimale de travail prescrite par le Code du travail. En matière de temps partiel, le régime *conventionnel* du transfert d'entreprise pourrait être une piste pour aménager les conséquences d'un transfert *légal* et partiel, qui ne relève pas de la négociation collective (nous soulignons).

Pour sécuriser les transferts partiels d'entreprise, les partenaires sociaux de la branche de la propriété avaient aménagé des dérogations à cette durée minimale. Un avenant à la convention collective nationale (CCN) de la propriété stipulait que si « le contrat de travail (et/ou ses avenants) d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis à l'article 6.2.4 "Organisation du travail", notamment concernant la durée minimale d'activité, il pourra être dérogé auxdits principes. Ainsi, en cas de transfert partiel et concernant le respect de la durée minimale, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis à l'article 6.2.4 "Organisation du travail" devront être respectés »²³. Un syndicat avait engagé une action aux fins d'annulation de l'avenant, raison pour laquelle la Cour de cassation a eu à se prononcer sur la question.

Dans un arrêt du 7 décembre 2017, la haute juridiction a donné raison aux juges du fond ayant débouté le syndicat de sa demande d'annulation. Elle a décidé que les dispositions de l'avenant « se bornent (...) à prévoir, d'une part, qu'en cas de changement de prestataire de services, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées, le cas échéant, au sein de l'entreprise précédemment en charge de l'activité et de celle l'ayant reprise, d'autre part que toute modification ultérieure du contrat de travail ou de l'avenant de transfert a pour effet de rendre applicable par chaque employeur la durée minimale hebdomadaire de seize heures »²⁴. Autrement dit, dans l'hypothèse d'un transfert conventionnel et partiel d'une entreprise relevant de la CCN de la propriété, la durée minimale de travail hebdomadaire se décompte, non pas auprès de chaque contrat à temps partiel pris individuellement, mais dans leur globalité, jusqu'au jour où un des employeurs modifie la durée du travail. Pour reprendre les propos d'un auteur, le raisonnement repose sur une sorte de « fiction de survie du contrat initial »²⁵. Ainsi, les difficultés à articuler le transfert partiel d'entreprise et le temps partiel peuvent être réglées (en partie) par les partenaires sociaux au niveau de la branche, à condition qu'ils se soient saisis de la question.

Quid de la convention de forfait-jours transférée partiellement? Les salariés en forfait-jours ne peuvent pas être considérés comme des salariés à temps partiel²⁶. Pour autant, rien n'interdit que le forfait jours soit à temps réduit²⁷. La convention de forfait-jours serait scindée en fonction des jours de travail effectués pour le cédant et/ou le(s) cessionnaire(s). S'agissant du suivi de la charge de travail, le contrôle serait effectué en tenant compte des conventions de forfait-jours dans leur globalité, à l'image du décompte de la durée minimale en matière de temps partiel.

Le dédoublement de certaines clauses Si une clause de non-concurrence est stipulée dans le contrat de travail originel, la clause se dédoublerait dans les contrats scindés. Elle profiterait au cédant et/ou au(x) cessionnaire(s). Précisons que si ces derniers sont concurrents, le contrat n'a pas pu être partagé car il s'agit d'une des trois exceptions à la scission.

Une probabilité forte d'aboutir à la rupture du contrat de travail scindé. Le régime juridique de l'exécution du contrat de travail scindé reste parsemé d'embûches, si bien que la probabilité d'aboutir à la rupture du contrat de travail scindé est forte. Ce dénouement n'est pas sans paradoxe avec l'objectif de maintien de l'emploi issu de la législation relative au transfert d'entreprise. Toutefois, si l'ensemble des parties prenantes au transfert partiel d'entreprise accepte que le contrat de travail soit scindé puis exécuté, elles ne pourront plus se prévaloir, au terme de la relation de travail, du régime « spécial » de la rupture du contrat de travail scindé (II). Concrètement, l'exécution acceptée de deux contrats à temps partiel conduira à deux ruptures « classiques » de contrat de travail.

II – La rupture du contrat de travail scindé

Le droit de refuser les modifications du contrat du travail induites par le transfert partiel d'entreprise. Le transfert partiel d'entreprise s'impose de plein droit aux parties prenantes, le salarié dispose d'un droit de refuser les modifications de son contrat de travail consécutives au transfert, dès lors qu'il en résulte pour lui une modification autre que le changement d'employeur²⁸. Autrement dit, le salarié peut refuser une scission potentielle de son contrat. Il faut bien comprendre que le droit au refus trouve son fondement, non pas dans la législation relative au transfert d'entreprise (d'ordre public), mais dans le droit de la modification du contrat de travail. Ce droit est d'ailleurs rappelé par l'avocat général de la Cour de justice : « La possibilité pour le travailleur de refuser une telle scission du contrat de travail (...) est justifiée par le fait que ladite scission, par sa nature, peut comporter des inconvénients importants pour le travailleur, notamment en ce qui concerne l'accomplissement de sa tâche »²⁹.

En l'état actuel de la jurisprudence, si le salarié refuse la modification contractuelle, le cessionnaire dispose à son tour d'une alternative : soit il propose des compensations à la scission du contrat de travail, soit il engage une procédure de licenciement. À défaut, le cessionnaire s'expose à une rupture justifiée du contrat de travail à l'initiative du salarié, qui produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³⁰. Dans la mesure où l'on peine à identifier les propositions que pourrait faire le cessionnaire³¹, la rupture du contrat de travail, dont la scission a été refusée, est inéluctable. Selon nous, la nature de la rupture que doit engager le cessionnaire est un licenciement pour motif économique (A). Mais le cessionnaire ne peut pas tout. Le cédant ne doit pas être oublié. L'imputabilité de la rupture pourrait être partagée entre ces deux acteurs du transfert partiel d'entreprise (B).

A – La nature de la rupture

Le risque du transfert partiel d'entreprise Nous défendons l'idée que le refus par le salarié de la scission de son contrat de travail ne constitue pas une cause *sui generis* de licenciement³². D'une part, la création de nouvelles causes de licenciement devrait être une compétence réservée au législateur³³. D'autre part, le risque du transfert partiel d'entreprise ne devrait pas reposer sur le salarié, mais sur le(s) seul(s) initiateur(s) d'un tel transfert.

C'est la position actuellement retenue par la Cour de cassation qui décide que « lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail entraîne une modification autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique »³⁴. Autrement dit, le refus du salarié à la scission de son contrat de travail ne constitue pas, en lui-même, une cause réelle et

sérieuse de licenciement. L'employeur devra alors justifier la scission du contrat de travail par une cause économique issue de [l'article L. 1233-3 du Code du travail](#). L'identification de l'employeur à l'issue du transfert partiel d'entreprise devient essentielle, car elle détermine le débiteur des obligations du droit du licenciement pour motif économique.

B - L'imputabilité de la rupture

Les « angles morts » de la directive-transfert S'agissant de l'imputabilité de la rupture, l'article 4, § 2 de la directive-transfert dispose que « si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur » (nous soulignons). Une des principales difficultés d'application de la directive au transfert partiel d'entreprise est son appréhension de la notion d'employeur : le cédant est nécessairement celui qui perd la qualité d'employeur³⁵ ; le cessionnaire, celui qui l'acquiert³⁶. Tandis que le fait que le cessionnaire et le cédant revêtent chacun cette qualité n'est absolument pas envisagé. Autrement dit, la directive assimile le transfert d'entreprise à une substitution d'employeur.

Cette vision du transfert d'entreprise peut s'adapter au passage d'un employeur cédant à deux employeurs cessionnaires. Dans l'affaire *ISS*³⁷, la Cour de justice a interprété en ce sens l'article 4 de la directive en décidant que « dans l'hypothèse où une telle scission se révélerait impossible à réaliser ou porterait atteinte aux droits dudit travailleur, l'éventuelle résiliation de la relation de travail qui s'ensuivrait serait considérée (...), comme intervenue du fait du ou des cessionnaires, quand bien même cette résiliation serait intervenue à l'initiative du salarié » (nous soulignons). Le risque du transfert a été imputé aux cessionnaires, car ils revêtaient tous les deux la qualité d'employeur. Cette solution se comprend aussi au regard des faits : les cessionnaires ont postulé à un appel d'offres qu'ils ont remporté et que le cédant a perdu. Ils sont seuls à l'origine de la scission du contrat de travail³⁸.

Mais lorsque le lien contractuel est conservé avec l'employeur originel, l'équation ne fonctionne plus. Dans son arrêt du 30 septembre 2020, la Cour de cassation relève bien que la scission du contrat de travail entraîne un « changement partiel d'employeur »³⁹. Cessionnaire et cédant disposent chacun de la qualité d'employeur. Dès lors, on ne voit pas pourquoi cette rupture ne pourrait être imputée qu'au cessionnaire, alors que le cédant revêt encore la qualité d'employeur et entre ainsi dans les prévisions de la directive. D'autant plus qu'au regard des faits, l'initiative de la cession partielle d'entreprise entraînant un fractionnement dommageable du contrat émane du cédant. Ce dernier est à l'origine de la scission du contrat de travail. La Cour de cassation a d'ailleurs cassé dans son dispositif la mise hors de cause du cédant par les juges du fond. Rien n'empêche la cour d'appel de renvoi d'imputer une partie de la rupture au cédant.

Ne pas oublier le cédant ! Il faut ainsi distinguer selon la nature du transfert d'entreprise (intégral, partagé ou partiel). Dans l'hypothèse d'un transfert partiel d'entreprise *stricto sensu*, le cédant conserve un lien contractuel avec le salarié. L'imputabilité des obligations issues du droit du licenciement économique, et par conséquent son indemnisation, pourrait être partagée entre cédant et cessionnaire.

Dans l'hypothèse d'un transfert d'entreprise intégral (ou partagé entre cessionnaires), le lien contractuel avec le cédant n'existe plus. Au regard de la directive-transfert, la rupture du contrat de travail ne peut plus être imputable au cédant. Mais il reste envisageable d'organiser un recours en faveur du cessionnaire à l'encontre du cédant pour partager la dette. C'est d'ailleurs ce qu'avait précisé la Cour de cassation, dans l'arrêt où le cessionnaire dispose d'une alternative (proposer ou licencier). À défaut de mise en œuvre de cette alternative par le cessionnaire, la résiliation judiciaire du contrat à l'initiative du salarié produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette situation n'exclut pas un « recours éventuel entre les employeurs successifs »⁴⁰. L'indemnisation pourrait être partagée à proportion du critère qui aurait servi à scinder le contrat de travail. La prise en compte du cédant dans le partage de la responsabilité (ou de l'indemnisation) de la rupture d'un contrat de travail scindé par un transfert partiel d'entreprise serait compatible avec la tendance de la Cour de justice à concilier l'ensemble des intérêts des parties prenantes du transfert d'entreprise⁴¹. Et surtout, le risque du transfert partiel d'entreprise ne devrait-il pas peser (pour partie) sur les épaules de celui qui en est souvent l'instigateur, en l'occurrence le cédant ?

NOTES DE BAS DE PAGE



¹- Par législation du travail relative au transfert d'entreprise, on entend la directive n° 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de partie d'entreprises ou d'établissements (ci-après, la « directive-transfert ») et les articles L. 1224-1 à L. 1224-4 du Code du travail.

²- [Cass. soc., 19 mai 2010, n°s 09-40405](#) et 09-40749, D.

³- Mazeaud A., « Le sort des contrats de travail lors des transferts d'entreprise », *Dr. soc.* 2005, p. 737. Notre intitulé s'inspire largement de celui de l'auteur.

⁴- CJUE, 26 mars 2020, n° C-344/18, ISS : RDT 2020, p. 401, note Mihman N. ; [BJT juin 2020, n° 113u1, p. 24](#), note Icard J.

⁵- Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-24881 : SSL 2020, n° 1928, note Bailly P. et Ranc S. ; JCP S 2020, 3037, note Morvan P. ; *Lexbase Hebdo* 29 oct. 2020, n° 841, éd. Sociale, note Tournaux S. ; [BJT nov. 2020, n° 114g6, p. 12](#), note Icard J. ; JSL 2020, n° 508-3, note Lhernould J.-P.

⁶- Une autre distinction peut être relevée entre ces deux arrêts. Dans l'affaire portée devant la Cour de justice, le transfert d'activité faisait suite à une perte de marché. Cette perte n'est pas en droit français constitutive d'un transfert légal d'entreprise, si le changement de prestataire ne s'accompagne pas du transfert d'éléments d'exploitation significatifs ([Cass. ass. plén., 16 mars 1990, n° 85-44518](#) : Bull. civ. ass. plén., n° 3).

⁷- Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-24881, cons. 9.

⁸- Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-24881.

⁹- CJUE, 26 mars 2020, n° C-344/18, ISS, pt 33.

¹⁰- Icard J., « La divisibilité du contrat de travail post-transfert d'entreprise : la chambre sociale se range derrière la CJUE », [BJT nov. 2020, n° 114g6, p. 12](#).

¹¹- « Reste pendante la question des conséquences sur le contrat de travail du salarié d'une situation dans laquelle la division du contrat de travail entraînerait une détérioration des conditions de travail du salarié ou une atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive » : note explicative relative à l'arrêt du 30 septembre 2020. Il faut reconnaître que la question n'était pas posée à la Cour de cassation. Mais rien ne l'empêchait en soi d'y répondre dans cette note.

¹²- Sur ce droit au refus : v. *infra*, II.

¹³- [Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-42065](#) : Bull. civ. V, n° 78 - [Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 14-30056](#) : Bull. civ. V, n° 169 - [Cass. soc., 10 janv. 1995, n° 91-45280](#), D.

¹⁴- [Cass. soc., 10 juill. 2007, n° 06-40406](#) D ; [Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-45407](#), D.

- [15 - Cass. soc., 9 mars 1994, n° 92-40916](#) : Bull. civ. V, n° 83.
- [16 - Cass. soc., 22 juin 1993, n° 90-44705](#) : Bull. civ. V, n° 171.
- [17 - Cass. soc., 2 mai 2001, n° 99-41960](#) : Bull. civ. V, n° 145.
- [18 - Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-42912](#) D.
- [19 - CJUE, 26 mars 2020, n° C-344/18, ISS, pt 32.](#)
- [20 - Cass. soc., 11 juill. 2006, n° 04-43168](#) D.
- [21 - C. trav., art. L. 3123-7 et C. trav., art. L. 3123-27.](#)
- [22 -](#) Telles que la mise en œuvre d'horaires réguliers, ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, ou encore le regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes : [C. trav., art. L. 3123-19](#).
- [23 -](#) Avenant n° 3 du 5 mars 2014, art. 4, § 4, étendu le 19 juin 2014.
- [24 - Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-16406](#) : Bull. civ. V, n° 208 ; Lexbase Hebdo 21 déc. 2017, n° 724, éd. Sociale, note Tournaux S.
- [25 -](#) « Il est sans doute possible de soutenir le raisonnement de la chambre sociale par l'idée selon laquelle malgré "l'éclatement" du contrat en deux relations contractuelles, le contrat initial conclu antérieurement à la cession n'a pas totalement disparu » : Tournaux S., « Durée minimale hebdomadaire et transfert partiel d'entreprise », Lexbase Hebdo 21 déc. 2017, n° 724, éd. Sociale.
- [26 - Cass. soc., 27 mars 2019, n° 16-23800](#) P.
- [27 - Cass. soc., 9 juill. 2003, n° 01-42451](#) : Bull. civ. V, n° 229.
- [28 -](#) V. not. [Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44227](#) : Bull. civ. V, n° 79 - [Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-17880](#) P.
- [29 -](#) Szpunar M., conclusions, 26 nov. 2019, n° C-344/18 : ISS, pt 79. L'avocat général précise dans sa dernière note de bas de page : « Notamment, en ce qui concerne la distance entre les sièges des deux cessionnaires ou la synchronisation des congés annuels du travailleur ».
- [30 - Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44227](#) : Bull. civ. V, n° 79 ; SSL 2010, n° 1445, p. 5, note Bailly P. ; JCP S 2010, 1297, note Morvan P.
- [31 -](#) Peut-être pourrait-il s'agir d'une compensation des heures supplémentaires perdues par des heures complémentaires.
- [32 -](#) Pour de plus amples développements, v. Bailly P. et Ranc S., « Transfert partiel d'entreprise : le regain de la scission du contrat de travail ? », SSL 2020, n° 1928, p. 6.
- [33 -](#) Par ex., la [loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005](#) a consacré une cause *sui generis* de licenciement, lorsque le salarié travaillant pour un employeur de droit privé refuse les modifications qu'entraîne la reprise de l'entité par une personne publique gérant un service public administratif ([C. trav., art. L. 1224-3](#), al. 4), et vice versa ([C. trav., art. L. 1224-3-1](#), al. 3, issu de la [loi n° 2009-972 du 3 août 2009](#)). Plus récemment, l'[ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017](#) (ratifiée par le législateur) a créé une cause *sui generis* de licenciement lorsque le salarié refuse de voir son contrat modifié par un accord de performance collective ([C. trav., art. L. 2254-2](#), V). Cet inventaire fait prendre conscience que la création législative de telle cause *sui generis* résulte d'un refus opposé par le salarié à une modification de son contrat de travail...
- [34 - Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-17880](#) P : JCP S 2019, 1179, note Morvan P. ; [BJT juin 2020, n° 111t2, p. 16](#), note Icard J. ; RDT 2019, p. 483, note Ranc S.
- [35 -](#) Cons. UE, dir. n° 2001/23/CE, 12 mars 2001, art. 2, § 1. a).
- [36 -](#) Cons. UE, dir. n° 2001/23/CE, 12 mars 2001, art. 2, § 1. b).
- [37 -](#) CJUE, 26 mars 2020, n° C-344/18, ISS, pt 39.
- [38 -](#) Sauf collusion frauduleuse, dans l'hypothèse où le cédant se serait entendu avec les cessionnaires afin qu'ils remportent l'appel d'offre.
- [39 -](#) Note explicative relative à l'arrêt du 30 septembre 2020 : Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 18-24881.
- [40 - Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44227.](#)
- [41 -](#) V. not. CJCE, 9 mars 2006, n° C-499/04, Werhof, pt 31 ; CJUE, 18 juill. 2013, n° C-426/11, Alemo-Herron, pt 25 ; CJUE, 26 mars 2020, n° C-344/18, ISS, pt 34.

Issu de Bulletin Joly Travail - n°12 - page 68

Date de parution : 01/12/2020

Id : BJT114n7

Réf : BJT déc. 2020, n° 114n7, p. 68

Auteur :

- Sébastien Ranc, maître de conférences à l'université Toulouse 1 Capitole