

En cas de transfert d'entreprise, les contrats de travail sont susceptibles d'être « scindés » entre cessionnaires

Le 27 mai 2020

International

Dans un arrêt récent, la Cour de justice de l'Union européenne précise les modalités de transfert d'un contrat de travail, dans l'hypothèse où le personnel de l'entreprise cédante doit être transféré à plusieurs cessionnaires distincts.

Les faits

Une société de nettoyage (« entreprise A ») se charge de l'entretien de divers bâtiments, pour la Ville de Gand, dans le cadre d'un marché public. Ces bâtiments sont répartis en trois lots. Une travailleuse est nommée « gestionnaire de projet » pour l'ensemble des lots.

Un nouvel appel d'offres est lancé. Au terme de la procédure, un premier lot est attribué à une société (« entreprise B ») et les deux derniers lots à une autre société (« entreprise C »).

Selon l'employeur initial, l'entreprise C serait tenue de reprendre le contrat de travail de la travailleuse précitée, par application de la CCT n°32 bis, au motif que les deux lots qui lui ont été attribués représentent "l'essentiel" des chantiers sur lesquels la travailleuse était affectée.

L'entreprise C refuse de reprendre le contrat de travail en question. Elle estime qu'il n'y aurait pas eu de « transfert d'entreprise », au sens de la réglementation applicable.

Face à ce refus, la travailleuse décide d'agir en justice, contre son employeur initial (l'entreprise A) et l'entreprise C. Elle réclame, à leur charge, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Selon la Cour du travail de Gand, un transfert d'entreprise a bien eu lieu. Les droits et obligations découlant des contrats de travail existant à la date du transfert devaient donc être transférés aux entreprises B et C (cessionnaires).

Dans ce cadre, la Cour du travail pose la question préjudicielle suivante à la Cour de justice de l'Union européenne : le contrat de travail doit-il être transféré uniquement au cessionnaire auprès duquel la travailleuse exercera essentiellement sa fonction ou peut-il être « scindé » entre cessionnaires ?

L'arrêt de la Cour de justice

L'hypothèse d'un transfert impliquant plusieurs cessionnaires n'est pas envisagée par la directive 2001/23/CE (directive dite « transfert »).

Dès lors que l'entité économique, à laquelle un travailleur est attaché, est transférée, les droits et obligations découlant de son contrat de travail le sont également, nonobstant le fait que l'entité ait été transférée à un ou plusieurs cessionnaires distincts.

S'agissant des modalités concrètes du transfert, la Cour estime néanmoins qu'il y a lieu de « scinder » le contrat de travail existant en plusieurs contrats de travail à temps partiel, au *pro rata* des prestations accomplies par le travailleur auprès des cessionnaires.

Selon la Cour, ces modalités permettent en effet d'assurer un juste équilibre entre les intérêts du travailleur et des cessionnaires :

- Le travailleur bénéficie du maintien des droits issus de son contrat de travail ;
- Les cessionnaires ne se voient pas imposer d'obligations supérieures à celles qu'implique, pour eux, le transfert d'entreprise.

Pour autant, si la scission du contrat de travail se révèle impossible ou si elle entraîne une détérioration des conditions de travail du travailleur, le contrat peut dans ce cas être rompu. La rupture est alors considérée comme intervenue du fait des cessionnaires.

Que retenir ?

En cas de transfert d'entreprise, impliquant un cédant et plusieurs cessionnaires, les contrats de travail sont susceptibles d'être « scindés » et transférés à chacun des cessionnaires, au *pro rata* des prestations accomplies par le travailleur pour le compte de l'un et l'autre cessionnaire.

Cette « scission » du contrat de travail ne peut conduire à une détérioration des conditions de travail du travailleur transféré. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu, cette rupture étant considérée comme intervenue du fait des cessionnaires.

Source : C.J.U.E., 26 mars 2020, aff. C-344/18.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be