

**ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ – Liquidation – Cession à un repreneur – Transfert international d'entreprise – Salarié admis à l'assurance chômage avant la cession – Circonstance n'empêchant pas la poursuite du contrat de travail avec le cessionnaire – Application de l'article L. 122-12 du Code du travail.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 mars 2006

**D. contre Sté Agrodie**

Sur la recevabilité du pourvoi, soulevée par la défense :

**Attendu que, si le mémoire ampliatif ne portait pas la signature du demandeur ou de son mandataire, il était accompagné d'une lettre portant la signature du mandataire du demandeur ; que le pourvoi est recevable ;**

**Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. D., a été engagé en 1980 par la société de droit allemand FIT, au sein de laquelle il occupait en dernier lieu un emploi de chef des ventes ; que la procédure de faillite de la société FIT a été ouverte le 24 août 2000 par la juridiction allemande, avec désignation d'un liquidateur judiciaire ; que la clientèle, le stock et l'actif mobilier de ladite société ont été cédés à la société de droit français Agrodie le 18 septembre 2000 ; que, soutenant que son contrat de travail s'était poursuivi avec cette seconde société puis qu'il avait été modifié, M. D. a mis fin à la relation de travail par lettre du 15 octobre 2000 en raison de faits qu'il reprochait à la société Agrodie ; que celle-ci a pris acte de la rupture par une lettre du 19 octobre suivant ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;**

Sur le premier moyen :

**Vu les articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 de la directive n° 77/187/CEE du 14 février 1977, modifiée par la directive n° 98/50/CEE du 29 juin 1998, applicable au litige, ensemble l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ;**

**Attendu que, pour décider que le contrat de travail de M. D. ne s'était pas poursuivi avec le cessionnaire, l'arrêt relève qu'à la date à laquelle la cession était intervenue l'intéressé n'était plus au service de la société allemande dès lors qu'il avait été rémunéré par le régime allemand d'assurance-chômage pour la période du 1<sup>er</sup> août au 14 septembre 2000 ;**

**Attendu, cependant, que, selon son article 1<sup>er</sup>, la directive n° 77/187/CEE du 14 février 1977, modifiée par la directive n° 98/50/CEE du 29 juin 1998, est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion ; qu'il résulte de l'article 2 de la directive que le cédant perd la qualité d'employeur et que le cessionnaire prend cette même qualité ; qu'en vertu du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 3, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ; qu'au sens de ces textes doit être considéré comme transfert entraînant la poursuite des contrats de travail avec le cessionnaire celui d'une entité économique autonome maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique ;**

**Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si la cession de la clientèle, du stock et de l'actif mobilier de la société FIT à la société Agrodie ne constituait pas le transfert d'une entité économique autonome ayant maintenu son activité, en sorte que le contrat de travail du salarié s'était poursuivi de plein droit avec le cessionnaire, peu important que sa rémunération lui ait été servie de manière temporaire par un régime de garantie des salaires ou d'assurance-chômage, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse.**

(MM. Sargos, prés. - Texier, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

**Note.**

L'employeur initial, société de droit allemand, avait été mise en liquidation judiciaire. A la suite de celle-ci, la clientèle, le stock et l'actif mobilier étaient cédés à une société française, la société Agrodie.

Le salarié, au motif que le contrat de travail s'était poursuivi avec le cessionnaire et qu'il avait été modifié sans son accord, prenait acte de la rupture et assignait ce dernier devant le Conseil de prud'hommes.

Pour sa défense, le nouvel employeur faisait valoir qu'antérieurement à la cession l'intéressé avait été pris en charge par le régime allemand d'assurance-chômage et en concluait qu'il ne pouvait y avoir un transfert d'un lien contractuel qui n'existait plus.

La Cour de cassation, par cet arrêt (P+B+R+I), reproche à la Cour d'appel de n'avoir pas recherché s'il y avait là un transfert d'entreprise au sens de l'article L. 122-12 CT, c'est-à-dire le transfert d'une entité économique autonome maintenant son identité (E. Dockès, *Droit du travail - Relations individuelles*, Dalloz, coll. Hypercours, 2005, § 406 s.).

En effet, dans un tel cas, l'interruption par l'employeur du versement des salaires, qui arrive fréquemment en raison des difficultés économiques, n'empêche pas le transfert du contrat de travail au cessionnaire.

C'est là une solution favorable au maintien de l'emploi. S'il en était autrement, la poursuite de l'activité ne le permettrait pas.

Il faut cependant retenir l'adverbe "temporairement". On peut en conclure que si la prise en charge du versement de la rémunération par les organismes d'assurance se prolongeait, la solution pourrait être différente.

**Francis Saramito**