

TRANSFERT D'ENTREPRISE – Effets – Reprise des contrats de travail – Obligation d'information du reprenneur à l'égard des salariés dont il connaît l'existence.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 juillet 2007

B. contre Sonacotra

Vu l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B., employée par l'association Alotra en qualité d'agent de service dans un foyer d'hébergement social a été licenciée pour motif économique par cette association par lettre du 30 novembre 1998, après que la gestion de ce foyer a été reprise par la société Sonacotra le 1^{er} juillet 1998 ;

Attendu que pour débouter Mme B. de ses demandes de dommages-intérêts dirigées contre la société Sonacotra, tout en énonçant que le contrat de travail de l'intéressée s'est trouvé transféré de plein droit à cette société par suite de la reprise par elle d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique autonome poursuivant un objectif propre, l'arrêt retient que la salariée n'avait pas demandé à la société Sonacotra de poursuivre l'exécution de son contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi alors que le contrat de travail étant en cours au jour de la reprise de gestion du foyer, il appartenait au nouvel employeur, qui connaissait l'existence de la salariée, d'informer cette dernière du transfert de son contrat de travail et de lui demander de travailler dorénavant à son service, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 novembre 2004, entre les parties, par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Nîmes.

(M. Chauviré, f.f. prés. - M. Béraud, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Parmentier et Didier, SCP Gatineau, av.)

Note.

Pris, soit dans la tourmente de restructurations dont les détails sont bien souvent occultés à leur égard, soit dans les chaos liés à la succession de prestataires auprès d'un donneur d'ordres, les salariés ne peuvent toujours faire valoir leurs droits à l'égard du nouvel employeur lorsqu'un transfert s'est produit. C'était d'ailleurs un élément fort de critique à l'égard de la défunte jurisprudence *Guermonprez* rendue en matière de procédures collectives (Soc. 20 janvier 1998, reproduit en annexe de M. Henry "La sanction des licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure collective en violation de l'article L. 122-12 : retour du côté de *Guermonprez*" Dr. Ouv. 2000 p. 271).

Et l'employeur d'origine n'est pas tenu d'informer les salariés : "les dispositions de l'article L. 122-12 n'obligent pas l'employeur à informer le salarié de la cession de l'entreprise dans laquelle il était employé" (Soc. 14 déc. 1999, Bull. civ. V n° 484). Le caractère abrupt d'une telle affirmation renforce le sentiment de salariés vendus avec leur entreprise, à l'instar du cheptel d'une exploitation agricole...

L'arrêt rapporté organise de manière utile l'information en affirmant avec force qu'il "appartient au nouvel employeur, qui connaissait l'existence de la salariée, d'informer cette dernière du transfert de son contrat de travail et de lui demander de travailler dorénavant à son service". On pourrait sans inconvénient envisager de faire peser cumulativement cette obligation sur les deux employeurs successifs.



Le dernier numéro de "Analyses et documents économiques" (n° 106) propose un dossier approfondi sur l'économie politique des transports ; il contient en outre de nombreuses contributions relatives notamment à l'avis du CES sur la sécurisation des parcours professionnels, les fondations de l'Europe sociale ou encore les statistiques ethniques.

Pour se le procurer :

**CCEES-CGT, 263 rue de Paris 93516 MONTREUIL cedex
Tél. : 01 48 18 84 93**