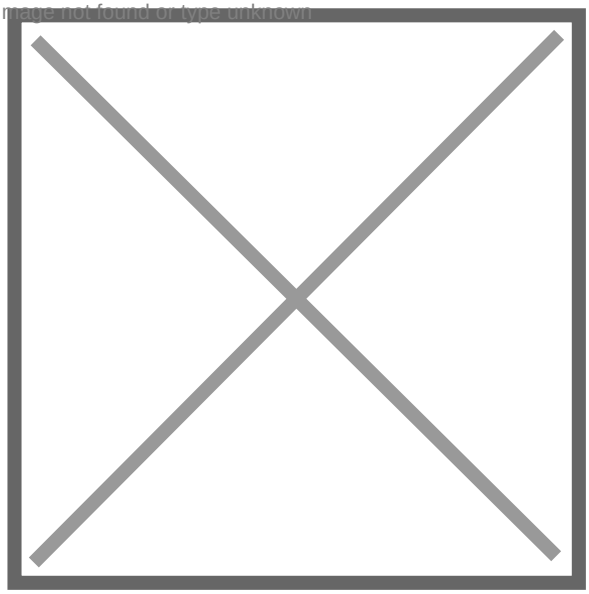
Image not found or type unknown



Contrat de travail et licenciement

Par **marich**, le **21/09/2011** à **15:12**

Bonjour,
Dans le cadre de la reprise des activités d'une association, (contrat de droit privé)par un EPCC (caractèe administratif donc contrat de droit public), un nouveau contrat va m'être proposé par l'EPCC. Dans quel cas puis-je refuser ce contrat ?
Si je refuse de signer le contrat proposé, l'EPCC va procéder à mon licenciement, mais, ai-je droit à des indemnités de licenciements ou non et ensuite ai-je droit aux assedics.
Merci pour votre aide, car nous sommes une toute petite structure et il est bien difficile d'avoir des renseignements.

Par **pat76**, le **22/09/2011** à **18:21**

Bonjour

Modification juridique de l'employeur: Reprise par une personne morale de droit public.

Le maintient des contrats de travail s'impose lorsque l'entité économique transféré constitue un service public administratif dont la gestion jusqu'alors assurée par une personne privée, est reprise par une personne morale de droit public.

Exemple: Il en va ainsi en cas de reprise en régie directe d'un poney club ou d'une crèche par une commune (Cass. Soc. du 6 mars 2007, pourvoi n° 03-43848 et Cass. Soc du 10 mars 2010, pourvoi n° 08-44636).

Le transfert n'a pas pour effet de transformer automatiquement la nature juridique des

contrats de travail, qui demeurent des contrats de droit privé, tant que le nouvel employeur public n'a pas palacé les salariés dans le régime de droit public (Cass. Soc. du 12 juin 2007, pourvoi n° 05-44337. Tribunal des Conflits du 19 janvier 2004, n° 3393. Tribunal des Conflits du 26 juin 2008, n° 06-03508. Cass. soc. du 3 décembre 2008, pourvoi n° 07-44048).

Le contrat public proposé aux salariés transférés doit reprendre les clauses subtantielles de leur contrat de droit privé, en particulier en ce qui concerne la rémunération (Code du Travail, article L 1224-3), sous réserve que le salaire ainsi maintenu n'excède pas dans de trop larges proportions les niveaux pratiqués pour la rémunération des agents non titulaires (Conseil d'Etat, avis du 21 mai 2007, paru au Journal Officiel du 19 juin 2007).

Si les salariés refusent le changement de statut, la personne publique peut les licencier, ce refus constituaznt à lui seul un motif de licenciement (Code du Travail, article L 1224-3: Cass. Soc. du 30 septembre 2009, pourvoi n° 08-40846. Cass. Soc. du 2 décembre 2009, pourvoi n° 07-45304).

Les litiges sont du ressort du Conseil des Prud'hommes, et non du juge administratif dans la mesure où ils portent sur la rupture d'un contrat de droit privé (Arrêt du Conseil d'Etat du 4 avril 2005, n° 258542. Cass. Soc. du 23 novembre 2005, pourvoi n° 03-45439. Cass. Soc. du 12 juin 2007, pourvoi n° 05-44337).

Modification des contrats en cours:

Respect des conditions essentielles du contrat.

Tous les contrats de travail en cours au jours de la modification sont transférés au nouvel employeur. Ce transfert est opéré par l'effet de la loi, sans aucune notification particulière (Cass. Soc. du 30 mars 2005, pourvoi n° 02-47380). Ainsi, le nouvel employeur a l'obligation de:

- poursuivre les contrats (s'il s'y refuse, il y a rupture du contrat de son fait);
- ne pas poser de conditions à la reprise des salariés, puisqu'elle est imposée par la loi;
- fournir le travail convenu;
- verser la rémunération convenue;
- respecter les conditions essentielles du contrat.

Conditions de la modification du contrat:

- Le repreneur peut proposer aux salariés une modification du contrat de travail à l'occasion du transfert (Cour de Justice de la Communauté Européenne en date du 12 novembre 1992, affaire C-209/91).

Proposer une modification du contrat à l'occasion du transfert est néanamoins risqué, et les juges pouvant estimer que le nouvel employeur a cherché à contourner la loi. Ce n'est que postérieurement au transfert, une fois que la relation de travail est bien étable, que l'employeur peut éventuellement proposer des modifications du contrat de travail, sans que celles-ci soient considérées comme suspectes.

Exemple:

L'employeur qui fait signer à un salarié, le jour même de son transfert, un contrat comportant

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

diverses modifications portant notamment sur la rémunération peut être condamné à verser à l'intéressé un rappel des salaires (Cass. Soc. du 9 mars 2004, pourvois n° 02-42140 et 02-42141). De même, l'employeur ne peut pas proposer à un salarié, dès le lendemain du transfert, une mutation consistant en réalité à une rétrogradation. S'il licencie l'intéressé suite à son refus, le licenciement est dénué de cause réeele et sérieuse (Cass. Soc. du 14 janvier 2004, pourvoi n° 01-45126).

Pas de modification imposée:

En tout état de cause, le repreneur ne peut pas imposer de modification du contrat. Dans un tel cas, les salariés sont en droit d'exiger la poursuite de leur contrat selon les modalités antérieures, au besoin en saisissant le juge des référés. (Cass. soc. du 14 février 2007, pourvoi n° 04-47110).

En revanche, dès lors qu'ils sont passés au service du repreneur, ils ne peuvent pas se retourner vers leur ancien employeur. L'action en justice ne vise que le nouvel employeur qui est responsable de la modification des contrats (Cass. Soc. du 13 mai 2009, pourvoi n° 08-40447).

Novation du contrat de travail:

Employeur et salarié peuvent procéder à la novation du contrat de travail, c'est-à-dire ne pas se contenter de modifier certaines clauses du contrat mais en signer un nouveau.

Il est nécessaire que le salarié soit d'accord et que cette novation ne soit pas frauduleuse, c'est-à-dire qu'elle ne soit pas destinée à faire échec au transfert de plein droit du contrat.

A noter... La novation du contrat ne se présume pas et doit résulter d'actes manifestant sans équivoque la volonté de l'employeur et du salarié de substituer un contrat de travail à un autre (Cass. Soc. du 12 mars 2008, pourvoi n° 06-41470).

Autres conséquences:

- Les autres conséquences du maintien des contrats en cours sont les suivantes:

- l'ancienneté à prendre en considération pour l'appréciation des droit du salarié reste l'ancienneté acquise depuis l'embauche (Cass. soc. du 26 mai 2004, pourvoi n° 02-40580, peu important la modification survenue dans la situation juridique de l'employeur et les modifications apportées au contrat de travail (Cass. soc. du 17 mars 1998, pourvoi n° 95-42100);

- Le certificat de travail remis en cas de résiliation du contrat de travail doit mentionner comme date d'entrée dans l'entreprise, celle de l'entrée au service de l'ancien employeur.

Donc, pour répondre à votre question, si vous refusiez la modification de votre contrat de travail, votre nouvel employeur pourra vous licencier mais devra vous verser des indemnités de licenciement en tenant compte de l'ancienneté que vous avez acquise avec l'ancien employeur.

Vous aurez droit aux indemnités assedic puisque vous dépendez d'un contrat de droit privé.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **marich**, le **23/09/2011** à **08:31**

Bonjour, Un grand merci pour cette réponse précise et détaillées avec textes à l'appui. Pour votre information, le nouvel employeur public (Etat + 3 collectivités locales) nous informait que si nous refusions les contrats proposés (diminution de salaires, jugés trop disparates avec ceux de nos futurs collègues, changement de fonctions, changement de lieu de travail) ce serait considéré comme une démission de notre part. Nous n'avons pas encore exprimé nos réactions, attendions pour cela d'avoir des renseignements juridiques. Dans le cas où nous ne serions pas entendus, à la lecture des informations fournies, nous n'hésiterons pas à faire appel à un avocat pour nous défendre. Merci beaucoup pour votre aide précieuse.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés