



Transfert conventionnel du contrat de travail.

Par **africamali**, le **12/09/2015** à **12:57**

Bonjour à vous tous,

Notre employeur, Mutualité Fonction Publique SERVICES, nous informe via intranet, la semaine dernière, que 165 personnes seront transférées à la Mutuelle Générale de l'Education Nationale. La raison évoquée : fusion de la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Territoires avec la MGEN (la MGET faisant partie des mutuelles gérées par notre employeur).

Au 1er janvier 2016, sera effectif le transfert conventionnel des contrats de travail.

Sur notre convention (UGEM) ou accord d'entreprise, je ne trouve aucun texte se rapportant à ce type de transfert. Sur quelle partie du texte de l'article L1224 du code du travail, pouvons nous se référer afin de protéger nos droits acquis ? Aussi, dans ce contexte, quelles sont les obligations de notre employeur et celles du repreneur vis à vis de nos contrats de travail ?

A ce jour, je n'ai pas pu avoir ces renseignements ni de la part du CE, des Délégués syndicaux (ceux qui sont sensés négocier avec notre direction) et ni du CHSCT.

Par avance, je vous remercie de vos réponses.

A bientôt !

Par **ASKATASUN**, le **12/09/2015** à **15:59**

Bienvenu,

[citation] Sur quelle partie du texte de l'article L1224 du code du travail, pouvons nous se référer afin de protéger nos droits acquis [citation]

Vous ne pouvez pas vous référer à l'article L 1224-1 du code du travail qui prévoit un transfert légal du contrat de travail, or dans votre cas, de ce que vous exposez il s'agit d'un transfert

conventionnel.

[citation]Aussi, dans ce contexte, quelles sont les obligations de notre employeur et celles du repreneur vis à vis de nos contrats de travail ?[/citation]

Aucune obligation pour personne, vous devez par ailleurs donner votre accord pour que le transfert de votre contrat de travail puisse se faire.

Le CPH de Nanterre a jugé en 2013 que le transfert conventionnel du contrat de travail d'un salarié qui l'avait formellement refusé lui cause un préjudice certain lui ouvrant droit à une indemnité en réparation. Il a condamné l'employeur à lui payer 5 000 € de dommage-intérêts et des frais de procédure.

Cette affaire sera rejugée fin novembre par la Cour d'Appel de VERSAILLES, en jeu : les indemnités de rupture, car la jurisprudence considère que le transfert conventionnel d'un contrat de travail au profit d'un tiers lié à l'employeur, sans accord du salarié est une rupture au tort exclusif de l'employeur, peu important que le salarié soit entré au service de ce tiers.

Dans ce cas les indemnités de ruptures sont dues au salarié, même si il est entré contre son gré au service de l'employeur recevant son contrat de travail.

Donc il s'agit pour vous de faire savoir à votre employeur qu'en l'absence d'obligation et surtout de garanties relatives à votre contrat de travail vous refusez le transfert, restant ouvert à la discussion.

Je pense qu'une convention triparties, entre les 2 employeurs et vous même, sera proposée prochainement et qu'un accord collectif négocié avec les syndicats traitera des aspects hors champs des contrats de travail pour organiser ces transferts.

Par **moisse**, le **13/09/2015** à **09:06**

Bonjour,

Je ne partage pas cette analyse, car il n'est pas question de tiers lié à l'employeur, mais de fusion:

[citation]: fusion de la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Territoires avec la MGEN (la MGET faisant partie des mutuelles gérées par notre employeur). [/citation]

Le transfert des contrats à l'identique va donc s'imposer aussi bien aux salariés qu'au nouvel employeur.

Par **ASKATASUN**, le **13/09/2015** à **12:14**

Bonjour Moisse,

Vous indiquez :[citation]Le transfert des contrats à l'identique va donc s'imposer aussi bien aux salariés qu'au nouvel employeur [/citation]

Il est nécessaire de citer les dispositions légales ou conventionnelles qui trouvent à s'appliquer dans ce cas.

AFRICAMALI expose qu'il s'agit d'un transfert conventionnel. L'employeur s'est placé hors champs de l'article 1224-1 du Code du Travail, bien qu'il s'agisse d'une fusion. C'est son choix et ce n'est donc pas en application de la loi qu'aura lieu le transfert des contrats de travail.

Sauf erreur de ma part c'est la CCN des entreprises d'assurance et réassurance qui s'applique à la relation de travail. Je n'y ai pas trouvé de dispositions conventionnelles prévoyant le transfert des contrats de travail. A moins qu'une annexe que je n'ai pas vu traite de cela, merci de nous le dire.

Sinon votre affirmation est inexacte. En l'absence de dispositions légales ou conventionnelles applicables, il est impossible d'imposer un transfert du contrat de travail aux salariés

Par **moisse**, le **13/09/2015** à **17:13**

Bonsoir,

On ignore si @africamali connaît le sens des mots qu'elle emploi.

En outre le juge ne s'arrête pas au nom qu'on donne aux choses.

Je ne vois pas comment dans le cadre d'une fusion, ce qui suppose la disparition de l'entreprise absorbée et des emplois correspondants, un salarié pourrait s'opposer à quoique ce soit.

Par **ASKATASUN**, le **13/09/2015** à **17:59**

[citation]On ignore si @africamali connaît le sens des mots qu'elle emploi[/citation]

Là vous supputez. Il nous est exposé : [citation]Au 1er janvier 2016, sera effectif le transfert conventionnel des contrats de travail.[/citation] Il nous faut donc partir d'ici. Cela me semble clair, sans interprétation erronée de la part de la salariée, mais peut être que non ! ?

[citation]En outre le juge ne s'arrête pas au nom qu'on donne aux choses. Je ne vois pas comment dans le cadre d'une fusion, ce qui suppose la disparition de l'entreprise absorbée et des emplois correspondants, un salarié pourrait s'opposer à quoique ce soit[/citation]

Sauf qu'aucun contentieux n'est ouvert à ce stade de l'opération de fusion et vous laissez supposer que le juge imposera l'application du L 1224-1 du Code du Travail aux parties, ce qu'il ne peut faire qu'à condition que l'une d'elle le réclame et si les conditions d'application de ce texte sont remplies. On en est pas là.

Par **moisse**, le **14/09/2015** à **07:11**

Bonjour @askatasun,

[citation]On en est pas là.

[/citation]

On en est bien là pourtant.

Vous pensez que notre contributeur peut s'opposer au transfert de son contrat de travail, et que l'opération est de nature à lui induire un préjudice.

Moi je pense que ce transfert va s'imposer, et qu'un refus ne va pas bien se terminer, car l'accord du salarié ne s'impose pas.

On n'est pas dans le cadre d'un transfert de personnel sans cession de fond de commerce, ou d'une cession partielle, mais dans celui d'une fusion/absorption entre une maison-mère et une filiale, ou peut-être 2 filiales du même groupe.

Par **africamali**, le **14/09/2015 à 08:40**

Bonjour,

Je vous remercie beaucoup pour vos réponses. D'une part, je vous précise que mes termes employés sont essentiellement ceux de l'employeur. D'autre part, pour information, seule une partie du personnel est concernée. Je vous précise que nous devons donner notre accord fin novembre 2015 suite à une information individuelle officielle. Et notre direction a bien précisé qu'en cas de refus, le salarié sera licencié. Nos délégués syndicaux sont en négociation avec notre direction sur nos contrats de travail (salaire, congé, rtt, statut, lieu de travail, ancienneté...). Sur quels textes devons-nous nous référer dans cette situation car je crains la perte d'avantages qui ne seraient pas défendus par nos représentants du personnel ?

Merci pour votre réponse.

Bien cordialement.

Par **ASKATASUN**, le **14/09/2015 à 10:13**

Merci pour vos infos supplémentaires.

[citation]D'une part, je vous précise que mes termes employés sont essentiellement ceux de l'employeur. D'autre part, pour information, seule une partie du personnel est concernée[/citation]

Il me semble inapproprié de parler de fusion, même si ce terme est utilisé par votre employeur. Il faut plutôt parler de réorganisation visant à rationaliser certaines activités de 2 sociétés appartenant à un même groupe. Mais peu importe.

[citation]Je vous précise que nous devons donner notre accord fin novembre 2015 suite à une information individuelle officielle[/citation]

Ca c'est le calendrier de votre employeur, mais vous pouvez demander un délai de réflexion plus long. Votre silence ne peut pas être interprété comme un refus.

Vous restez, à minima et selon votre employeur, salariée jusqu'au 31/12 de votre actuelle société, donc utilisez ce délai pour rendre votre accord, ou non.

[citation]Et notre direction a bien précisé qu'en cas de refus, le salarié sera licencié[/citation]

C'est la menace que les employeurs font peser : le risque pour le salarié de se retrouver sans job. Effectivement, il peut engager une mesure de licenciement éco à l'encontre de ceux qui refusent leur transfert. C'est à prendre en considération.

[citation]Sur quels textes devons-nous nous référer dans cette situation car je crains la perte d'avantages qui ne seraient pas défendus par nos représentants du personnel ?[/citation]

Il n'y a pas de texte. C'est bien pour ça que les délégués syndicaux négocient un cadre collectif de transfert mais l'accord, si il y en a un de trouvé, ne peut pas organiser le transfert collectif des contrats de travail. L'accord formel et individuel de chaque salarié est nécessaire pour opérer le transfert du contrat de travail.

C'est une situation que je connais bien.

La stratégie que je vous suggère puisque votre employeur ne veut pas appliquer L 1224-1 est la suivante :

- vous attendez la dernière semaine de décembre pour manifester votre désaccord (courrier RAR) quant à votre transfert,
- janvier vous entrez au service de votre nouvel employeur,
- mars vous faites de nouveau part à votre ancien employeur de votre désaccord (courrier RAR) et prenez acte du transfert de votre contrat de travail sans votre accord,
- juin/juillet vous attaquez votre ancien employeur au CPH lui réclamant les indemnités de rupture, le préavis et des dommages-intérêts pour rupture sans cause réelle et sérieuse de la relation de travail.

C'est imparable, mais malheureusement peu connu des salariés confrontés à cette pratique du transfert conventionnel.

La jurisprudence est claire, opérer le transfert du contrat de travail d'un salarié sans son accord équivaut à une rupture injustifiée puis à une embauche.

Les quelques employeurs ayant eu à faire face à cette stratégie ont fait valoir que l'employé était nécessairement d'accord car entré au service du nouvel employeur. Mais la Cour de cassation est restée inflexible, rappelant que la modification du contrat de travail nécessite l'accord des 2 parties et que l'accord ne peut pas se déduire d'une entrée au service d'une nouvelle société.

Par **moisse**, le **14/09/2015** à **18:12**

Je commence à ne plus trop comprendre l'organisation de ce groupe, qui est l'employeur, qui sont absorbé et absorbeur, et qui reste au bout du compte.

Par **ASKATASUN**, le **14/09/2015** à **19:18**

[citation]Je commence à ne plus trop comprendre l'organisation de ce groupe, qui est l'employeur, qui sont absorbé et absorbeur, et qui reste au bout du compte. [/citation]
A mon sens de ce que je comprends, c'est une réorganisation de 2 sociétés d'un groupe qui rationalisent leurs activités.

Il n'y a pas fusion/absorption au sens juridique, d'où le refus de l'employeur d'appliquer L 1224-1.

AFRICAMALI peut peut être le confirmer ?

Par **africamali**, le **15/09/2015** à **01:49**

A nouveau, merci pour vos propos et réponses.

En effet, la situation paraît complexe. Aussi, peut-être, je ne relate pas bien les faits au vu de certaines incompréhensions.

Je reviens sur les faits: notre employeur(gestionnaire de mutuelle et de sécurité sociale) va transférer conventionnellement le contrat de travail de 165 salariés environ sur 900 salariés. La raison évoquée, perte d'un marché : une mutuelle qui fusionne avec un autre groupe. Cet autre groupe décide de reprendre 165 salariés mais aurait refusé l'application de l'article L 1224.

D'où l'entrée en négociation de nos syndicats avec notre direction. Le nombre de congé payé serait diminué, les techniciens/agents d'encadrement deviendraient employés...

En dehors de la pression mise auprès de nos délégués syndicaux pour défendre nos avantages et nos droits actuels, que peut-on faire ?

Par **moisse**, le **15/09/2015** à **07:29**

Là je comprends un peu mieux.

L'employeur a les cartes en mains pour gérer une situation de crise économique due à la perte d'un gros marché, et propose donc un reclassement.

Mais il veut éviter la course aux avantages comparés et lisser le statut du personnel.

A part un régime transitoire, il va être difficile de négocier.

J'explique: si les nouveaux arrivants bénéficient d'un 14ème mois et que cet avantage est pérennisé, le personnel déjà en place exigera lui aussi cet avantage. Et réciproquement les nouveaux arrivants revendiqueront les avantages en place dont ils ne bénéficiaient pas dans l'ancienne structure.

Malheureusement je ne vois guère d'issue, la contrepartie d'un refus conduisant au licenciement économique semble-t-il justifiable puisqu'accompagné d'une proposition de reclassement.

Par **africamali**, le **17/09/2015** à **21:03**

Bonsoir,

Merci MOISSE. Je reviendrais éventuellement vers vous lors de la réception de mon nouveau contrat de travail.

En attendant, je me pose beaucoup de question sur le rôle des délégués syndicaux lors des négociations avec l'employeur. En tant qu'élue D.P., par exemple, notre D.S. peut mettre 10 jours à me répondre pour une demande par mail suivie de deux rappels par mail ! Vous comprendrez que dans la situation actuelle de l'entreprise, cet état de fait est insupportable, quand nous sommes relancés par nos collègues inquiets.

Aussi, quel rôle doivent-ils avoir vis à vis des salariés quant aux informations qu'ils peuvent communiquer ? Nous ne les voyons pas et il n'y a pas de communication faite aux salariés ! Est-ce quelqu'un peut m'aider pour y voir plus claire quant à leur rôle ?

Je vous remercie par avance.
Bien cordialement.

Par **moisse**, le **18/09/2015** à **09:03**

Bonjour,

Malheureusement je suis un peu obsolète dans la répartition des rôles depuis mon départ en retraite.

Dans le temps c'était bien aux délégués syndicaux de négocier, bien que non élus par le personnel mais désignés par des organisations extérieures.

Aujourd'hui tout cela se télescope, les compatibilités des mandats ont évolué, il faut demander l'avis de tout le monde les uns pour accord, les autres en simple communication/consultation.