



Paris, le 24 juin 2009

Si le statut juridique d'une partie de l'entreprise change, les salariés peuvent s'en trouver affectés. Un problème essentiel pour ces derniers à l'heure où les externalisations se multiplient, visant en général l'abaissement du coût du travail. La Cour de cassation vient d'encourager ces dernières au... prix d'un revirement de jurisprudence. Une machine à éliminer les avantages acquis.

«L'entité économique autonome dont le transfert entraîne la poursuite de plein droit, avec le cessionnaire, des contrats de travail des salariés qui y sont affectés s'entend d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre. Il s'en déduit alors que l'existence d'une entité économique autonome est indépendante des règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion du service exerçant une activité économique.»

La chambre sociale de la Cour de cassation opère, dans un arrêt du 27 mai 2009 (Cass. soc, 27 mai 2009, n°08~40.393) un revirement de jurisprudence concernant le transfert du contrat de travail.

La modification de la situation juridique de l'employeur peut prendre la forme d'une succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société... Selon l'article L. 1224-1 du code du Travail, lorsque survient un tel événement, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise: ils sont transférés.

L'application de cet article suppose, selon la Cour de cassation, qu'il y ait «transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise» (Cass. ass. plén., 16 mars 1990, n°89-45.730). Pour la Haute juridiction, constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui «poursuit des intérêts propres» ou «un objectif propre» (Cass. soc, 11 mai 1999, n° 97-42.026).

Lorsqu'il s'agit d'un transfert de la totalité de l'activité de l'entreprise, l'application de l'article L.1224-1 du code du Travail ne pose pas de difficulté majeure, mais en l'espèce, il s'agit de l'externalisation d'une activité secondaire. Or la Cour de cassation a admis que la reprise par un autre employeur d'une activité secondaire ou accessoire puisse entraîner le transfert des contrats de travail, mais à condition que cette activité soit exercée par une entité économique autonome, c'est-à-dire disposant des moyens et d'une organisation tels qu'ils assurent l'autonomie du service (arrêt Perrier, soc, 18 juillet 2000, n°98-18.037). Ce faisant, la Haute juridiction faisait barrage à un certain nombre d'externalisations.



Fiche réflexe: Transfert du contrat de travail: un pas en arrière pour les salariés



En l'espèce, un centre hospitalier assurait le service des repas destinés à son personnel et aux patients par le biais d'une association, depuis octobre 2000. À compter du 1er octobre 2005, le centre a décidé de confier cette activité à la société Sodexho. Les salariés ont alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en réintégration dans le centre hospitalier (ou du paiement de salaires, d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts).

Ils ont été déboutés de leurs demandes par la cour d'appel, qui avait estimé que «ces personnels, ces locaux et ces éléments d'exploitation constituaient une entité économique autonome [ayant conservé son identité après l'externalisation des prestations de restauration]». Les salariés ont alors formé un pourvoi en cassation, se fondant sur une jurisprudence du 24 novembre 2000 (Cass. soc, 24 nov. 2000, n°97-45944) qui affirmait que les établissements de santé, publics ou privés, ont pour objet de dispenser des soins, avec ou sans hébergement, et qu'ils doivent développer toute action concourant à une prise en charge globale du malade. Que dès lors, ces établissements constituent en eux-mêmes des entités économiques dont aucun service participant à cette prise en charge globale des patients, même s'il peut être confié à un tiers, ne peut constituer une entité économique distincte.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation abandonne cette position et, interprétant l'article L 1224-1 du code du Travail à la lumière de la directive européenne n°001/23/CE du 12 mars 2001 (relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements), estime dorénavant que «l'existence d'une entité économique autonome est indépendante des règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion du service exerçant une activité économique».

Ainsi, peu importe que l'établissement transféré soit partie intégrante d'une mission globale assurée par l'établissement principal, il y a dorénavant possibilité d'externaliser les différents services; l'organisation, la gestion du service n'ont donc plus d'importance. Cet arrêt constitue un véritable pas en arrière, car il encourage les externalisations. Et les salariés, bien qu'échappant au licenciement, en sont les premières victimes car ils risquent de perdre un certain nombre de leurs avantages (conventionnels par exemple).

Lexique :

De plein droit

Sans conteste, sans qu'il soit nécessaire de recourir à une décision. Signifie qu'une règle s'applique de façon automatique dans une certaine situation, dès lors que cette situation s'est réalisée.

Éléments corporels ou incorporels

Qui ont une existence matérielle (mobilier, matériel, outillage, marchandises, somme d'argent...) ou non (marque, enseigne, droits d'auteur, brevets, clientèle, droits de propriété industrielle, littéraire ou artistique...)



Fiche réflexe: Transfert du contrat de travail: un pas en arrière pour les salariés



Externalisation

Externalisation (ou outsourcing). Opération qui consiste pour une entreprise à confier à un tiers la réalisation de certaines tâches auparavant réalisées directement par les employés de l'entreprise.

Fiche réflexe Juridique d'après la Chronique juridique confédérale du 21/6/09