

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article648>

Transfert d'activité et reprise du personnel

- Jurisprudence -



Publication date: mardi 16 décembre 2008

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous
droits réservés

Un salarié d'une association dont l'activité est reprise par une collectivité peut-il, après avoir refusé le nouveau contrat de travail qui lui était proposé, obtenir la requalification de la rupture du contrat aux torts exclusifs de la collectivité ? [1]

Une communauté de communes reprend l'activité d'une association. Une accompagnatrice de la vie associative, employée en CES sous contrat à durée indéterminée par l'association, se voit proposer un CDD par la structure intercommunale. La salariée refuse et, imputant la responsabilité de la rupture de son contrat de travail à son nouvel employeur, saisit le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La chambre sociale de la Cour d'appel de Bordeaux lui donne raison :

- la communauté des communes a maintenu la personne "à tort dans une situation de précarité, en lui imposant de conclure un contrat de travail à durée déterminée, à la place du contrat de travail à durée indéterminée qui lui avait été transféré" ;
- la communauté des communes "ne pouvait pas engager Mme X... pour une durée déterminée, sans préciser le motif du recours, après qu'il eût été mis fin à la convention-cadre passée entre l'État et l'employeur pour la conclusion des contrats aidés".

La communauté de communes forme un pourvoi en objectant principalement :

- que la "rupture du contrat de travail était justifiée par le refus du salarié d'accepter la modification du contrat de travail que la personne publique était fondée à lui proposer " ;
- qu'il ne lui était pas permis de proposer la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée dès lors que "l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat et des collectivités locales sont occupés par des fonctionnaires" et "qu'il s'ensuit que les agents non titulaires de l'État, des collectivités locales et de leur établissement public de coopération doivent être recrutés par des contrats à durée déterminée, sans qu'il soit nécessaire d'en préciser le motif".

La Cour de cassation ne se montre pas sensible à ces arguments et confirme la position des juges du fond : la salariée était bien fondée "à prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son nouvel employeur" dès lors, qu'après avoir refusé le contrat de travail notifié par son nouvel employeur, elle aurait dû être licenciée aux conditions prévues aux conditions prévues par le droit du travail et son ancien contrat.

PS:

- Aux termes de l'article L1224-3 du code du travail :

" Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires (...)".

"En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le présent code et par leur contrat".

- Il en résulte que les collectivités doivent licencier les salariés récalcitrants dans les conditions prévues par le code du travail et leur ancien contrat sans se contenter de prendre acte du refus opposé par le salarié. A défaut de licenciement dans les conditions prévues à leur ancien contrat, les salariés peuvent en effet obtenir la requalification de la rupture aux torts exclusifs de la collectivité.

Textes de référence :

- [Article L1224-3 du code du travail](#)

[1] Photo : © Gilles Cohen