

TRANSFERT DANS UN GROUPE : Validité de l'accord tripartite

Dans un arrêt du 8 juin 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation rend un arrêt très intéressant sur les règles entourant la conclusion des conventions tripartites liant un salarié et ses deux employeurs successifs dans les mutations inter-groupes.

Elle a ainsi apporté un éclairage important sur ce thème en droit du travail.

En effet, la pratique dans les groupes de sociétés consistant à gérer la mobilité des salariés via notamment des mutations ou des transferts de contrats de travail d'une filiale à une autre n'est pas toujours clairement validée par les juges.

Les transferts conventionnels de contrat de travail prennent très souvent la forme d'une convention tripartite signée entre le salarié et ses deux employeurs successifs.

C'est précisément sur cette pratique que la Cour de cassation s'est prononcée très récemment.

En l'espèce une salariée avait été engagée à temps complet par une filiale A d'une société-mère le 1er août 2008. Son contrat de travail est transféré à une autre filiale B du même groupe.

A cette occasion, une convention tripartite a été conclue, laquelle organise d'un côté la rupture du contrat de travail de la salariée avec la filiale A et a prévu un nouveau contrat de travail entre cette salariée et la filiale B.

Cette convention tripartite stipulait dans le nouveau contrat de travail des conditions avantageuses pour la salariée, et notamment une reprise de l'ancienneté, l'absence de période d'essai ainsi qu'une classification supérieure.

➤ **Contestation de l'accord tripartite intra groupe du transfert par le salarié**

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester la manière dont la rupture de son contrat de travail avec la filiale A a été actée.

Elle est déboutée en première instance.

Devant la juridiction d'appel, la salariée a ensuite tenté de faire requalifier la rupture du contrat de travail intervenue avec la filiale A en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour ce faire, la salariée a démontré que la convention organisait la rupture amiable du contrat de travail avec l'employeur A.

Or, pour ce faire, la loi imposerait de passer par la rupture conventionnelle, en l'absence d'exception permettant de passer par une autre voie.

La Cour d'appel a donné raison à la salariée et a condamné la filiale A pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

➤ **L'accord tripartite de transfert d'un salarié n'emporte pas licenciement abusif**

La Cour de cassation, saisie de l'affaire, répond par la négative et casse le raisonnement de la Cour d'appel, jugeant notamment que « *les dispositions de l'article L. 1237-11 du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture [du contrat], mais [sa] poursuite* ».

Cette décision de la Cour de cassation est décisive car elle répond à la question de l'application ou non des règles relatives à la rupture conventionnelle à une convention tripartite faisant apparaître la rupture d'un commun accord du premier contrat de travail.

➤ **Clarification attendue de la position des juges français sur les conventions de mutation de salariés dans les groupes**

La Haute cour met fin au doute engendré par un précédent arrêt du 15 octobre 2014, dans lequel la Cour de cassation avait jugé que la rupture conventionnelle d'un contrat de travail devait obéir aux règles posées par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail sur la rupture conventionnelle.

Selon la Cour, dès qu'une rupture conventionnelle est conclue, les règles relatives à ce mode de rupture doivent s'appliquer.

Cet arrêt de 2014 laissait planer le doute sur la situation des conventions tripartites, organisant non pas une rupture du contrat, mais la poursuite de la relation contractuelle auprès d'un nouvel employeur.

Par cette décision intervenue le 8 juin 2016, la Chambre sociale de la Cour de cassation met un terme bienvenu pour la pratique des transferts de salariés dans les groupes de sociétés au questionnement posé par l'arrêt de 2014.