



**TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL EN
APPLICATION DE L'ARTICLE L 1224-1 : Modification du
lieu de travail pour motif économique – Refus du salarié
– Licenciement pour motif économique**

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail sont transférés au nouvel employeur (art. L. 1224-1 du Code du travail).

Si le transfert est à l'origine d'une modification du contrat, le salarié est en droit de s'y opposer.

Il appartient alors au nouvel employeur, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.227).

Dans ce cas, quelle est la nature du licenciement ?

Dans un arrêt de 2016, la Cour de cassation a opté pour un licenciement sui generis.

Lorsque la modification du contrat, refusée par le salarié, était inhérente au transfert de l'activité, le licenciement était individuel et reposait sur une cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 1er juin 2016, n° 14-21.143).

Un nouvel arrêt, en date du 17 avril 2019, tempère cette jurisprudence.

Dans le cadre d'une cession d'activité, les contrats de travail des salariés, exerçant leurs fonctions à Nantes, ont été transférés au nouvel employeur.

Ce dernier basé à Orléans a proposé aux salariés une modification de leur lieu de travail. Plusieurs salariés l'ont refusée et ont été licenciés pour motif personnel en raison de ce refus.

Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de leur licenciement.

Selon eux, les licenciements devaient reposer sur un motif économique.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande et jugé que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Contestant cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en cassation sur le fondement de l'arrêt du 1^{er} juin 2016 (précité). Il estimait que le refus des salariés, à une modification de leur contrat de travail, en l'occurrence du lieu de travail, à la suite d'un transfert d'activité en application de L. 1224-1 du Code du travail, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation ne suit pas cet argument et rappelle que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer.

Elle ajoute, toutefois, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

En l'espèce, la modification du lieu de travail des salariés s'inscrivait dans une volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de travail dans le but de réaliser des économies et de pérenniser l'activité.

Les juges en ont donc déduit que le motif réel du licenciement résultait de la réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité d'une autre société.

Il en résulte que le licenciement des salariés a la nature juridique d'un licenciement économique.

Cass. Soc. 17 avril 2019, n° 17-26.724