

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

31 mars 2016

---

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES  
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Non soutenu

**AMENDEMENT**

N ° AS40

présenté par

M. Hetzel, M. Tian, M. Kert, M. Tardy et M. Aboud

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 41, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 1224-1 du code du travail, il est inséré un article L. 1224-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1224-1-1.* – Lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies et qu'un accord de branche étendu prévoit le transfert du contrat de travail des salariés affectés à l'exécution d'un marché repris par une autre entreprise, les contrats de travail subsistent entre le nouvel employeur et les salariés concernés, dans les conditions définies par cet accord collectif. ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Depuis 2014, la Cour de cassation étend le risque de contentieux de façon importante (demandes de rappel de salaire) dans les secteurs à transfert conventionnel.

La chambre sociale de la Cour considère que le transfert conventionnel ne constitue pas une raison objective et pertinente justifiant la différence de rémunération qui peut en découler et que, ne s'agissant pas d'un transfert en application de la loi, la différence qui peut en résulter ne peut être justifiée que par la compensation d'un préjudice spécifique à cette catégorie de salarié.

La Cour adopte une solution différente selon que le transfert des contrats (qui vise à garantir le maintien dans l'emploi des salariés), trouve sa source dans la loi ou dans un accord collectif étendu, alors que ces deux sources sont exogènes à l'employeur et s'imposent à lui.

Cette position fragilise les entreprises, surtout en période de crise, ce qui ne favorise ni les embauches, ni le maintien dans l'emploi des salariés.

L'objet de cet amendement est d'assimiler la situation des salariés dont le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur en application d'une disposition d'un accord de branche étendu, à celle des salariés dont le transfert du contrat est opéré en vertu de la loi c'est-à-dire en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur. L'assimilation qui est ainsi faite a notamment pour objet de permettre le maintien de l'application de dispositions des contrats de travail sans qu'il puisse être à l'origine d'une violation de l'égalité de traitement entre salariés d'une même entreprise.