



N° 111

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 juillet 2012.

PROPOSITION DE LOI

*instituant, dans les entreprises et établissements dépourvu
de représentants du personnel, une information préalable
des salariés concernés par un **transfert de contrat de travail**,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

M. Jean-Luc WARSMANN,
député.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans son rapport annuel pour 2009, la Cour de cassation a mis en exergue que la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, n'a qu'imparfaitement été transposée dans le droit du travail français.

En l'état actuel, l'article L. 1224-1 du code du travail dispose que quand 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 en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Le principe du maintien des contrats de travail en cas de modifications économiques ou juridiques de l'entreprise a été posé pour la première fois par une loi du 19 juillet 1928. Cette disposition visant à préserver la situation juridique des salariés des mutations affectant leur employeur a été codifiée dans les années 1970, dans un contexte économique marqué par les chocs pétroliers mondiaux.

À bien des égards, la Communauté européenne s'est inspirée de la législation française quand il s'est agi d'harmoniser les normes applicables dans ses États membres. Il n'en est donc que plus paradoxal que notre pays n'ait pas satisfait à toutes ses obligations de mise en conformité de notre droit interne avec la directive 2001/23/CE.

En effet, l'article 7 de cette directive impose aux États membres de prévoir, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leur volonté, que les personnels concernés par un transfert de contrats de travail soient préalablement informés de la date fixée ou proposée pour ce transfert, des motifs de celui-ci, de ses conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs, ainsi que des mesures envisagées à l'égard de ces derniers.

Dans un arrêt rendu le 20 mai 2008, la Cour d'appel de Paris avait considéré que, lorsqu'il n'y a pas de représentants du personnel dans une entreprise dont la situation juridique subit une modification majeure, les

dispositions existantes de l'article L. 1224-1 du code du travail obligeaient l'employeur à l'information préalable des personnels concernés par un transfert de leurs contrats de travail ⁽¹⁾. Le 18 novembre 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a néanmoins infirmé cette analyse, en jugeant que les conditions d'une application directe n'étaient pas réunies ⁽²⁾.

Le rapport annuel de la Cour de cassation a fait valoir qu'« *Il serait souhaitable que le droit interne se mette en conformité avec les exigences communautaires* » ⁽³⁾. Il s'agit non seulement d'une exigence juridique mais également d'une nécessité pour une meilleure protection des salariés concernés par un transfert de leur contrat de travail.

La présente proposition de loi poursuit justement cet objectif, en complétant l'article L. 1224-1 du code du travail par les prescriptions de l'article 7 de la directive 2001/23/CE. Ce faisant, le droit du travail français se conformera enfin pleinement aux exigences communautaires et les salariés bénéficieront d'informations précieuses quant à leur situation personnelle et aux perspectives offertes par leur nouvel employeur à l'issue du transfert de leur contrat de travail.

(1) Cour d'appel de Paris, 21^e chambre, « SA Open Cascade c/ M. Abdelkader AA. » (S 06/12421-A.C).

(2) Cass. soc., 18 novembre 2009 : « MM. X et Y c/ société Open Cascade » (nos 08-43397 et 08-43398).

(3) Rapport annuel 2009 de la Cour de cassation : « Les personnes vulnérables dans la jurisprudence de la Cour de cassation », p. 18.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

- ① L'article L. 1224-1 du code du travail est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :
- ② « En l'absence d'institution représentative du personnel, l'employeur est tenu d'informer préalablement le personnel sur la modification mentionnée au premier alinéa et plus particulièrement sur :
- ③ « *a*) Sa date de prise d'effet ;
- ④ « *b*) Ses motifs ;
- ⑤ « *c*) Ses conséquences juridiques, économiques et sociales pour le personnel.
- ⑥ « Le personnel est également avisé à cette occasion des mesures envisagées par le nouvel employeur à son égard. »