
QUESTION DE DROIT SOCIAL

Jean-Emmanuel Ray, professeur
à l'École de droit de Paris-I-Sorbonne

Que devient le salarié lors de la vente de son entreprise ?

En cas de vente ou de fusion, tous les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. » Issu de la loi de juillet 1928 lancée par des employeurs lorrains voulant des règles claires pour faciliter la concentration dans la sidérurgie, l'article L.1224-1 reflète toute l'ambivalence du droit du travail : évitant licenciement collectif puis réembauches très sélectives, les salariés gardent leur emploi malgré ce changement de contractant, et le repreneur peut immédiatement poursuivre son activité, en ayant évité la fuite des meilleurs.

En nos temps de restructurations permanentes, cet article est d'application quotidienne : du salon de coiffure cédé par le futur retraité, aux collaborateurs d'Alstom pouvant demain devenir salariés de General Electric, sans oublier le « *nécessaire retour sur notre cœur de métier* » avec cession des services informatique et de gardiennage, ou enfin la « loi Florange » du 29 mars, obligeant les entreprises de plus de mille salariés voulant fermer un site à chercher un repreneur.

Tentation de « faire le ménage »

En France, ce transfert est impératif : ni le vendeur, ni l'acheteur, ni le salarié ne peuvent, en droit, y échapper. Le collaborateur est tenu de suivre. Un refus adressé au vendeur sera assimilé à une démission, et celui adressé au repreneur justifiera son licenciement pour insubordination. Seule exception, limitée au cadre dirigeant : la « clause de restructuration » lui permettant alors de rompre, et d'être traité comme licencié.

C'est le même contrat de travail qui se poursuit, avec ses avantages contractuels (ancienneté, salaire, qualification, primes...), mais aussi ses éventuelles sujétions (clause de non-concurrence, de mobilité...).

Problème : seuls les contrats « en cours » subsistent. La tentation est grande pour le vendeur de « faire le ménage » juste avant la cession, afin de majorer le prix de l'entreprise ; mais aussi sur demande du futur acheteur, préférant passer pour le chevalier blanc sauvant le personnel que de commencer son règne par un plan de sauvegarde de l'emploi. Si la fraude ne se présume pas, le juge fait la chasse aux pratiques destinées à éviter l'application de l'article L.1224-1, n'hésitant pas à ordonner la réintégration des licenciés chez le nouvel employeur.

Mais une fois la cession intervenue, ce dernier a les pleins pouvoirs : il est fréquent que des licenciements économiques interviennent sans fraude, puisque L. 1224-1 a épuisé ses effets. ■