

N° 325

SENAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

Annexe au pr. verbal de la séance du 18 mai 1983.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, portant mise en œuvre de la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement.

Par M. Jean MADELAIN,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Robert Schwint, *président* ; André Rabineau, Victor Robini, Louis Boyer, Jean Chérioux, *vice-présidents* ; Roger Lise, Jacques Bialski, Hubert d'Andigné, Hector Viron, *secrétaires* ; Jean Amelin, Pierre Bastié, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Noël Berrier, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Pierre Bouneau, Louis Caiveau, Jean Pierre Cantegrit, Marc Castex, Henri Collette, Michel Crucis, Georges Dagonia, Charles Ferrant, Marcel Gargar, Mme Cécile Goldet, MM. Jean Gravier, André Jouany, Louis Jung, Louis Lazuech, Bernard Lemarié, Pierre Louvot, Jean Madelain, André Méric, Mme Monique Midy, MM. Michel Moreigne, Jean Natali, Charles Ornano, Bernard Pellarin, Raymond Poirier, Henri Portier, Paul Robert, Gérard Roujas, Pierre Sallenave, Louis Souvet, Georges Traille, Jean Varlet.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1373, 1396 et in-8° 332.

Sénat : 252 (1982-1983).

Travail. --- *Contrats de travail - Directives européennes - Entreprises - Règlement judiciaire et liquidation de biens - Code du travail.*

SOMMAIRE

	Pages
Introduction	3
I. — La directive du 14 février 1977	5
1. La portée juridique de la directive	5
2. Les principes posés par la directive du 14 février 1977	5
3. L'application de la directive par les Etats membres	7
II. — Le projet de loi	9
1. Les exceptions à l'application du nouvel article L. 122-12-1 du Code du travail	9
2. Les obligations du cessionnaire	10
III. — Les problèmes soulevés à l'occasion de l'examen du projet de loi	11
1. Les conditions d'intervention de l'A.G.S. lorsqu'il y a poursuite de l'exploitation	11
2. Les créances salariales de l'entreprise artisanale	11
3. La réintégration au sein de l'entreprise d'activités antérieurement soumises à des prestations de services	12
Examen du texte	13
Examen en Commission	15
Amendements proposés par la Commission	17
Tableau comparatif	19
Annexe : La directive du Conseil du 14 février 1977	21

MESDAMES, MESSIEURS.

La directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, énonce en son article 3 : « Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert (...) sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. » Une telle disposition n'existant pas dans le Code du travail français, il convenait de l'y intégrer.

Le projet de loi du ministre du Travail, en date du 17 décembre 1982, visant à cette mise en conformité du droit interne est l'aboutissement d'un processus mis en route par les services de M. Mattéoli, dernier ministre du Travail du Gouvernement de M. Barre.

Après avoir examiné le contenu de la directive du 14 février 1977 nous examinerons celui du projet de loi et nous verrons enfin les problèmes qui peuvent être soulevés à l'occasion de ce texte.

I — LA DIRECTIVE DU 14 FÉVRIER 1977

Avant d'étudier les principes posés par la directive, il convient de définir ce qu'est une directive selon les termes du Traité de Rome. Il convient également de savoir quelle est l'application de ce texte particulier dans les pays de la Communauté.

1. LA PORTÉE JURIDIQUE DE LA DIRECTIVE

L'article 189 du Traité de Rome pose le principe que la directive lie l'Etat membre destinataire quant au résultat à atteindre mais lui laisse toute compétence quant à la forme et aux moyens. C'est donc un procédé juridique assez souple qui implique une initiative de l'Etat membre et dont les termes ne sont, en aucun cas, applicables directement sur le territoire de l'Etat membre comme peut l'être le règlement.

2. LES PRINCIPES POSÉS PAR LA DIRECTIVE DU 14 FÉVRIER 1977

Cette directive pose quatre principes importants :

— **La résiliation du contrat de travail** est considérée comme étant survenue du fait de l'employeur lorsque le transfert entraîne une modification substantielle du contrat. Le Gouvernement français n'a pas estimé utile de prendre une disposition législative particulière pour intégrer ce principe dans notre droit, car il a estimé que la jurisprudence découlant de l'application de l'article 1134 du Code civil satisfaisait déjà aux obligations de la directive : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. »

— **Le maintien de la représentation des salariés :**

La directive prévoit que les institutions représentatives des salariés doivent continuer à fonctionner normalement si l'entreprise ou

l'établissement transféré conserve son autonomie technique, sa structure antérieure. En revanche si son autonomie n'est pas maintenue ou que la transformation des structures empêche les représentants du personnel de continuer à exercer leur mandat, ils conservent le bénéfice de la protection de leur législation nationale lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions. Ainsi en droit français, ils bénéficient pendant six mois de la protection spéciale contre les licenciements prévue par le Code du travail. La loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel a mis le droit français en harmonie avec ce second principe.

— **L'information et la consultation des salariés :**

La directive prévoit que doivent être indiqués le motif du transfert d'entreprises, ses conséquences pour les travailleurs et les mesures envisagées à leur égard. La loi du 28 octobre 1982 a, dans ce domaine également, assuré la mise en harmonie du droit français avec la directive.

— Enfin cette directive prévoit, au niveau européen, **l'équivalent de l'article L. 122-12** dans le droit français puisque comme son intitulé l'indique, elle maintient les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

Elle a toutefois un champ d'application plus restreint que l'article L. 122-12 du Code du travail puisqu'elle ne vise que les cas où l'opération de transfert met en présence un cédant et un cessionnaire c'est-à-dire les cas dans lesquels un rapport juridique est établi entre les deux employeurs successifs. Elle ne vise donc pas les successions d'adjudicataires dans les marchés publics ou privés. De plus si l'article L. 122-12 joue à l'occasion d'un transfert consécutif à l'ouverture d'une procédure judiciaire, la directive ne s'applique pas dans ce cas, en raison des obligations qu'elle comporte à l'égard du cessionnaire. Ces obligations risqueraient, en effet, d'être dissuasives économiquement et contradictoires avec le dispositif d'intervention prévu par la directive sur l'insolvabilité des employeurs.

En revanche, la directive va plus loin que l'article L. 122-12 en ce qui concerne précisément les obligations du cessionnaire. La jurisprudence française fait cesser les obligations du cédant et commencer celles du cessionnaire au jour du transfert, sauf convention contraire conclue entre les deux employeurs. La directive pose le principe du transfert complet des obligations du cédant au cessionnaire. Le salarié de l'entreprise cédée pourra ainsi réclamer à son nouvel employeur le paiement des dettes non acquittées par l'ancien. Ce principe protège évidemment mieux les droits individuels des salariés.

3. L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE PAR LES ÉTATS MEMBRES

L'article 8 de la directive donnait aux États membres un délai de deux ans pour mettre leur droit en conformité avec les dispositions du texte. Ce délai est expiré depuis février 1979 et l'actuel projet de loi présente donc un retard non négligeable. Cependant, l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail depuis longtemps dans notre législation.

Par ailleurs, rares sont les États membres qui, comme la Belgique, ont respecté le délai de deux ans. Six autres États, le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la République fédérale d'Allemagne et le Royaume-Uni se sont conformés à la directive entre 1979 et 1982, c'est-à-dire en dehors du délai normal. En Italie, une loi nationale répond partiellement à la directive. Quant à la Grèce, elle bénéficie d'un régime transitoire.

Deux points particuliers nous intéressent dans l'étude de l'application de la directive. Ils concernent le champ d'application de la directive et le maintien des droits acquis des travailleurs :

a) En ce qui concerne *le champ d'application de la directive*, les systèmes juridiques des États membres connaissent les modalités suivantes de changement de chef d'entreprise : fusion par absorption, fusion par constitution d'une nouvelle société, octroi de droits sur l'entreprise par location, bail ou par constitution d'un usufruit, cession pure, transfert du patrimoine d'une société de capitaux à une société de personnes, transfert au cours d'une procédure de faillite d'un établissement par vente du syndic (sauf en Belgique, que la Commission a mise en demeure de compléter sa législation).

b) En ce qui concerne *le maintien des droits acquis par les travailleurs lors d'un transfert*, les règles du droit du travail des pays membres disposent qu'en cas de changement de chef d'entreprise, les contrats ou relations de travail, avec tous les droits et obligations qui leur sont liés, sont automatiquement transférés à l'acquéreur. Il en est de même des avantages sociaux accordés par l'employeur en vertu d'un usage propre à l'entreprise ; seule la législation britannique ne transférerait que partiellement ces droits (*statutory rights*) c'est pourquoi, la Commission a demandé des informations supplémentaires au Royaume-Uni sur ce point. Tous les États membres, sauf l'Italie, s'il est possible (la Commission lui a demandé des informations complémentaires), ont posé le principe suivant lequel l'acquéreur est tenu de respecter les conditions de travail prévues

par la convention collective de travail qui liait le cédant. En R.F.A. et au Royaume-Uni, le cessionnaire doit maintenir ces conditions de travail car elles découlent du contrat (Royaume-Uni) ou de la relation de travail (R.F.A.). De ce fait, en R.F.A., certaines dispositions de l'accord collectif de travail paraissent ne pas être transférées, car elles ne sont pas constitutives des relations de travail individuelles ; c'est pourquoi la Commission a mis en demeure le Gouvernement allemand de combler cette lacune. Comme il n'était pas souhaitable que dans une entreprise, il coexiste des conditions de travail différentes pour différents groupes de travailleurs, le maintien en vigueur de l'ancienne convention collective a été limité dans le temps par tous les pays membres, comme la directive en donne la possibilité.

En ce qui concerne le maintien des droits en formation et des droits acquis en matière de systèmes complémentaires de sécurité sociale, certains pays ont pris des mesures spéciales, tandis que la Belgique a été mise en demeure par la Commission de prendre les mesures législatives nécessaires. La Commission a demandé également des informations complémentaires à ce sujet aux Gouvernements italien et britannique.

II. — LE PROJET DE LOI

Il complète l'article L. 122-12 par un nouvel article L. 122-12-1 qui en précise des modalités d'application. Deux exceptions sont prévues et les obligations du cessionnaire sont précisées.

1. LES EXCEPTIONS A L'APPLICATION DU NOUVEAU ARTICLE L. 122-12-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le champ d'application du projet de loi ne s'étend pas à tous les cas de transfert d'entreprises.

a) La règle ne s'applique pas lorsque le transfert résulte d'une *procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens*. Depuis la loi du 10 juillet 1973 les salariés sont couverts par l'assurance sur la garantie des salaires (A.G.S.) contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail à la date de la décision prononçant le règlement judiciaire ou la liquidation de biens, à concurrence de 370.000 F par salarié. Il était donc indifférent pour les salariés que leurs créances soient prises en charge par l'A.G.S. ou par leur nouvel employeur. Cependant rien n'est changé aux obligations du cessionnaire à compter du jour où il reprend l'entreprise et où naissent pour lui toutes les obligations mises en place par une jurisprudence bien établie.

b) La règle ne joue pas non plus en cas de *substitution de prestataires de services* intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux. Les principes jurisprudentiels sont que le maintien de l'activité de l'entreprise entraîne le maintien des contrats de travail en cours dès lors qu'un prestataire de services est substitué à un autre. Le projet concilie les impératifs jurisprudentiels avec ceux de la directive en confirmant le maintien du contrat de travail à compter du jour de la « succession » mais seulement lorsqu'il y a un lien juridique entre les deux employeurs.

2. LES OBLIGATIONS DU CESSIONNAIRE

Pour respecter les prescriptions de l'article 3 de la directive du 14 février 1977, le projet innove, par rapport à l'article L. 122-12, en rendant le nouvel employeur responsable, pour les contrats de travail qui subsistent, de *l'ensemble* des obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date du transfert. Les salariés disposent ainsi d'une garantie nouvelle car ils auront nécessairement un interlocuteur auprès duquel ils pourront faire valoir leurs créances.

La jurisprudence a en effet donné à l'article L. 122-12 une portée plus restrictive puisque le transfert n'emporte d'effets que pour l'avenir, les dettes de l'ancien employeur à l'égard de ses salariés restant à sa charge.

Cependant, il serait injuste de faire supporter des charges indues au nouvel employeur, sans lui offrir la possibilité de se faire rembourser par le premier employeur les sommes qu'il aurait été amené à verser aux salariés. Tel est l'objet du deuxième alinéa de l'article L. 122-12-1 qui, bien que non prévu par la directive, contient une règle d'équité.

Il convient d'étudier à présent certains problèmes connexes qui méritent d'être évoqués.

III. — LES PROBLÈMES SOULEVÉS A L'OCCASION DE L'EXAMEN DU PROJET DE LOI

Ils sont au nombre de trois et concernent les conditions d'intervention de l'A.G.S., les créances salariales de l'entreprise artisanale et la reprise par l'entreprise d'activités antérieurement soumises à des prestataires de services.

1. LES CONDITIONS D'INTERVENTION DE L'A.G.S. LORSQU'IL Y A POURSUITE DE L'EXPLOITATION

Selon l'article L. 145-11-1 du Code du travail, l'A.G.S. ne garantit que les créances nées à la date d'ouverture de la procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. Elle garantit également les créances résultant des licenciements prononcés dans les huit jours du jugement, ou dans les trois mois s'il n'y a pas de poursuite de l'exploitation. Ce système ne prévoit donc aucune garantie pour les licenciements intervenus postérieurement pas plus que pour les créances salariales nées au cours de la poursuite d'exploitation. Le secrétaire d'Etat auprès du ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, chargé des Rapatriés, a pris l'engagement devant l'Assemblée nationale que ce problème serait réglé par un projet de loi relatif au règlement judiciaire des entreprises qui devrait être discuté avant la fin de l'actuelle session. Nous attendrons donc que le texte nous soit soumis pour porter un jugement sur ses dispositions.

2. LES CRÉANCES SALARIALES DE L'ENTREPRISE ARTISANALE

Il s'agit, en fait, du cas particulier des artisans d'Alsace et de Moselle. Dans cette région de France, toute personne peut actuellement être mise en règlement judiciaire ou en liquidation de biens, y compris les artisans, alors que sur le reste du territoire national, cette possibilité est limitée aux commerçants et aux personnes morales de droit privé ce qui exclut les artisans.

Or, le champ d'application de la garantie offerte par l'A.G.S. ne s'applique qu'aux salariés des commerçants ou des personnes morales de droit privé à l'exclusion, donc, des artisans.

Cette disparité est source de difficultés. Le Secrétaire d'Etat a également indiqué aux députés que le projet de loi relatif au règlement judiciaire des entreprises prévoyait une unification des régimes applicables en Alsace-Moselle et sur le reste du territoire. Les artisans devraient être inclus dans le champ d'application des procédures collectives sur l'ensemble du territoire et le champ d'application de la garantie A.G.S. devrait être calqué sur celui des procédures collectives.

3. LA RÉINTÉGRATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE D'ACTIVITÉS ANTÉRIEUREMENT SOUMISES A DES PRESTATAIRES DE SERVICES

A ce problème souligné par le Rapporteur lors de l'examen du texte à l'Assemblée nationale, le Secrétaire d'Etat a apporté une réponse nette tirée de l'application des principes dégagés par la jurisprudence.

Selon la jurisprudence, c'est la permanence de l'activité économique qui conditionne l'application de l'article L. 122-12. Ainsi une entreprise A, qui a sous-traité le nettoyage des locaux à une entreprise spécialisée B, décide de reprendre à son compte l'activité de nettoyage. Si le nettoyage des locaux continue de constituer une activité en tant que telle, il répond au critère d'application de l'article L. 122-12 et les salariés affectés au nettoyage pour le compte de l'entreprise spécialisée B doivent être repris par l'entreprise A. Si, à l'inverse, l'activité de nettoyage est supprimée en tant que telle et qu'elle est dispersée entre les salariés de l'entreprise A (ainsi, à la suite d'une réorganisation le nettoyage peut être effectué par les salariés productifs), l'article L. 122-12 n'est pas applicable.

Telle est l'interprétation ministérielle d'un texte d'application suffisamment difficile pour que ces propos méritent d'être mentionnés ici.

EXAMEN DU TEXTE

Article unique.

Votre Commission vous propose d'adopter deux améliorations à l'article unique du projet de loi.

La première concerne l'exception prévue en cas de *règlement judiciaire ou de liquidation des biens*.

Le projet de loi tel qu'il est rédigé exclut les transferts qui « résultent » d'une procédure de liquidation des biens ou de règlement judiciaire. Le choix des termes peut prêter à confusion.

D'un point de vue strictement juridique, la seule modification qui puisse « résulter » de telles procédures est le *transfert de l'exploitation du fonds à la masse* des créanciers, représentée par le syndic, lorsque cette exploitation est autorisée par le tribunal de commerce.

Ainsi la continuation de l'activité, la mise en location-gérance ou la cession du fonds par le syndic, dans l'état actuel du projet, ne serait pas exclue des effets du texte.

Celui qui poursuit l'activité de l'entreprise, le locataire-gérant et le cessionnaire du fonds seraient alors tenus des dettes salariales de leur prédécesseur et n'auraient que la ressource de produire au passif du règlement judiciaire ou de la liquidation des biens, avec les aléas que l'on connaît. Autant dire qu'un tel effet va directement à l'encontre du souci affirmé par le Sénat d'essayer de favoriser la reprise de sociétés en difficulté.

Votre Commission vous propose donc d'apporter une utile précision à la rédaction du premier alinéa de l'article unique.

La seconde amélioration concerne l'exception prévue en cas de substitution de prestataires de services.

L'article L. 122-12-1, tel qu'il est rédigé, n'exclut de son champ d'application que les substitutions de « *prestataires de services* » intervenues sans qu'il y ait eu convention entre eux. Or, les prestataires de services ne sont pas les seuls, selon la jurisprudence française, à se voir imposer l'application de l'article L. 122-12 lorsqu'ils se succèdent sans lien juridique.

Ainsi, le projet de loi dans sa rédaction actuelle risquerait de poser de graves problèmes aux sous-traitants, adjudicataires, etc., qui, n'étant pas nécessairement des prestataires de services, se verraient imputer les dettes salariales de leur prédécesseur avec lequel ils n'auraient eu aucun lien juridique.

Tel est le but du second amendement proposé par votre Commission.

EXAMEN EN COMMISSION

La commission des Affaires sociales s'est réunie le mercredi 18 mai 1983 sous la présidence de M. Robert Schwint, président, et a procédé à l'examen du projet de loi n° 252 (1982-1983) adopté par l'Assemblée nationale, portant mise en œuvre de la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement, dont M. Jean Madelain avait été nommé rapporteur.

Le Rapporteur a rappelé, en premier lieu, les dispositions essentielles de la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement ainsi que l'état actuel de son application par les Etats membres. Il a indiqué ensuite que le projet de loi complétait, par un nouvel article L. 122-12-1, l'article L. 122-12 du Code du travail qui prévoit le maintien des contrats de travail en cours, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur. L'article L. 122-12-1 devrait rendre le nouvel employeur responsable, pour les contrats de travail qui subsistent, de l'ensemble des obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date du transfert. Les salariés disposeraient ainsi d'une garantie nouvelle puisqu'ils pourraient faire valoir auprès du nouvel employeur les créances qu'ils détiennent à l'encontre de l'ancien. L'article L. 122-12 n'emporte d'effets que pour l'avenir et protège donc moins complètement les salariés.

Deux exceptions devraient cependant être prévues à l'application du nouvel article L. 122-12-1. Elles concernent les transferts résultant d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ainsi que la substitution de prestataires de services intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux.

Après que le Rapporteur eut évoqué divers problèmes soulevés à l'occasion de l'examen du projet de loi, M. André Rabineau indiqua les difficultés que provoquait la pratique de la sous-traitance et souleva les problèmes d'entretien et de chauffage ainsi que le changement de prestataires de services qui se posent aux entreprises. Le Rapporteur a répondu qu'il envisageait d'attirer l'attention du Ministre sur les conséquences dangereuses de la jurisprudence qui s'est développée autour de l'article L. 122-12 et qui contraint l'entreprise à conserver le personnel en place malgré les changements successifs de prestataires de services.

M. Michel Moreigne s'étant déclaré préoccupé par la question du tâcheronnage, le Rapporteur a déclaré que cela n'entrait pas dans le champ d'application du texte.

Sur proposition de son Rapporteur, la Commission a ensuite émis un avis favorable à un amendement tendant à préciser les exceptions à l'application du texte, résultant d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens.

Elle s'est également prononcée en faveur d'un amendement tendant à substituer le terme « employeurs » aux mots « prestataires de services ».

AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR LA COMMISSION

Article unique.

Amendement : Au premier alinéa de texte proposé pour l'article L. 122-12-1 du Code du travail, après les mots :

« liquidation des biens, »,

insérer les dispositions suivantes :

« soit en raison de la continuation de l'activité, soit en raison de la cession ou de la mise en location gérance du fond par le syndic, ».

Amendement : Au premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-12-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« de prestataires de services ».

par les mots :

« d'employeurs ».

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la Commission
<p>Code du travail.</p>			
<p>SECTION II</p>			
<p>Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.</p>			
<p>Art. L. 122-12. — La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9</p>			
<p>S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.</p>			
	<p>Article unique.</p>	<p>Article unique.</p>	<p>Article unique.</p>
	<p>Il est inséré au chapitre II du titre II du Livre I du Code du travail un article L. 122-12-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
	<p>* Art. L. 122-12-1. — A moins que la modification visée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 ne résulte d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution de prestataires de services intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur</p>		<p>* Art. 1. 122-12-1. — A moins que...</p>
			<p>liquidation des biens, soit en raison de la continuation de l'activité, soit en raison de la cession ou de la mise en location gérance du fond par</p>

Texte en vigueur

—

Texte du projet de loi

—

est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de cette modification.

« Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux. »

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

—

Texte adopté
par la Commission

—

le syndic, ou d'une substitution d'employeurs intervenue

de cette modification.

Alinéa sans modification.

ANNEXE

DIRECTIVE DU CONSEIL DU 14 FÉVRIER 1977

concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

Vu la proposition de la Commission,

Vu l'avis de l'Assemblée (1),

Vu l'avis du Comité économique et social (2),

Considérant que l'évolution économique entraîne sur le plan national et communautaire des modifications des structures des entreprises qui s'effectuent, entre autres, par des transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à d'autres chefs d'entreprise, résultant de cessions ou de fusions ;

Considérant que des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, en particulier pour assurer le maintien de leurs droits ;

Considérant que des différences subsistent dans les Etats membres en ce qui concerne la portée de la protection des travailleurs dans ce domaine et qu'il convient de réduire ces différences ;

Considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du Marché commun ;

Considérant qu'il est par conséquent nécessaire de promouvoir le rapprochement des législations en la matière dans le progrès au sens de l'article 117 du traité,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

SECTION PREMIÈRE

Champ d'application et définitions.

Article premier.

1. La présente directive est applicable aux transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à un autre chef d'entreprise, résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

2. La présente directive est applicable si et dans la mesure où l'entreprise, l'établissement ou la partie d'établissement à transférer se trouve dans le champ d'application territorial du traité.

3. La présente directive ne s'applique pas aux navires de mer.

(1) JO n° C 95 du 28 avril 1975, p. 17.

(2) JO n° C 255 du 7 novembre 1975, p. 25.

Article 2.

Au sens de la présente directive, on entend par :

a) cédant, toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article premier paragraphe 1, perd la qualité de chef d'entreprise à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement ;

b) cessionnaire, toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article premier paragraphe 1, acquiert la qualité de chef d'entreprise à l'égard de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement ;

c) représentants des travailleurs, les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des Etats membres, à l'exception des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de société siégeant dans ces organes dans certains Etats membres en tant que représentants des travailleurs.

SECTION II

Maintien des droits des travailleurs.

Article 3.

1. Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert au sens de l'article premier paragraphe 1 sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les Etats membres peuvent prévoir que le cédant est, également après la date du transfert au sens de l'article premier paragraphe 1 et à côté du cessionnaire, responsable des obligations résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail.

2. Après le transfert au sens de l'article premier paragraphe 1, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective.

Les Etats membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail sous réserve que celle-ci ne soit pas inférieure à un an.

3. Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des Etats membres.

Les Etats membres adoptent les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert au sens de l'article premier paragraphe 1, en ce qui concerne leurs droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de vieillesse y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires visés au premier alinéa.

Article 4.

1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Les Etats membres peuvent prévoir que le premier alinéa ne s'applique pas à certaines catégories délimitées de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation ou la pratique des Etats membres en matière de protection contre le licenciement.

2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert au sens de l'article premier paragraphe 1 entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

Article 5.

1. Dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par un transfert au sens de l'article premier paragraphe 1, tels que prévus par les dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres, subsistent.

Le premier alinéa ne s'applique pas si, selon les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des Etats membres, les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies.

2. Si le mandat des représentants des travailleurs concernés par un transfert au sens de l'article premier paragraphe 1 expire en raison de ce transfert, ces représentants continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des Etats membres.

SECTION III

Information et consultation.

Article 6.

1. Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par un transfert au sens de l'article premier paragraphe 1 sur les points suivants :

- motif du transfert,
- conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

2. Si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder en temps utile à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue de rechercher un accord.

3. Les Etats membres dont les dispositions législatives, réglementaires et administratives prévoient la possibilité pour les représentants des travailleurs d'avoir recours à une instance d'arbitrage pour obtenir une décision sur des mesures à prendre à l'égard des travailleurs peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1 et 2 au cas où le transfert réalisé provoque une modification au niveau de l'établissement susceptible d'entraîner des désavantages substantiels pour une partie importante des travailleurs.

L'information et la consultation doivent au moins porter sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

L'information et la consultation doivent intervenir en temps utile avant la réalisation de la modification au niveau de l'établissement visée au premier alinéa.

4. Les Etats membres peuvent limiter les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 aux entreprises ou aux établissements qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une instance collégiale représentant les travailleurs.

5. Les Etats membres peuvent prévoir que, au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement de l'imminence du transfert au sens de l'article premier paragraphe 1.

SECTION IV

Dispositions finales.

Article 7.

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Article 8.

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de deux ans à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.

2. Les Etats membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 9.

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de deux ans prévue à l'article 9, les Etats membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport, à soumettre au Conseil, sur l'application de la présente directive.

Article 10.

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 14 février 1977.

Par le Conseil,
Le Président : J. SILKIN.