



**Arrêt n°780 du 30 septembre 2020**

**Pourvoi n° S1824881**

**Décision attaquée : 21 septembre 2018 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence**

**la société Interbarreaux X... Y... Z...  
W...  
et associés Talliance avocats)  
C/  
Mme A... V...**

---

**Rapporteur : Florence Marguerite**

**RAPPORT  
complémentaire  
n°2**

Par arrêt du 26 mars 2020, la CJUE a dit pour droit dans l'affaire C-344/18, ISS Facility Services NV:

“En présence d'un transfert d'entreprise impliquant plusieurs cessionnaires, l'article 3, paragraphe 1, de 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, doit être interprété en ce sens que les droits et les obligations résultant d'un contrat de travail sont transférés à chacun des cessionnaires, au prorata des fonctions exercées par le travailleur concerné, à condition que la scission du contrat de travail en résultant soit possible ou n'entraîne pas une détérioration des conditions de travail ni ne porte atteinte au maintien des droits des travailleurs garanti par cette directive, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier. Dans l'hypothèse où une telle scission se révélerait impossible à réaliser ou porterait atteinte aux droits dudit travailleur, l'éventuelle résiliation de la relation de travail qui s'ensuivrait serait considérée, en vertu de l'article 4 de ladite directive, comme intervenue du fait du ou des cessionnaires, quand bien même cette résiliation serait intervenue à l'initiative du travailleur.”

La Cour écarte la possibilité, si le transfert du contrat de travail s'opère envers plusieurs cessionnaires, qu'un maintien des droits et des obligations résultant du contrat de travail ne soit opposé à aucun des cessionnaires dès lors que cette circonstance est sans incidence sur le transfert.

La Cour examine alors les deux options soulevées par la juridiction de renvoi:

- hypothèse d'un transfert du contrat de travail à chacun des cessionnaires, au prorata des fonctions exercées par le travailleur
- hypothèse de transfert au seul cessionnaire pour lequel le travailleur est conduit à exercer ses fonctions à titre principal.

L'hypothèse d'un transfert au seul cessionnaire pour lequel le travailleur est conduit à exercer ses fonctions à titre principal est écartée par la Cour car, si elle préserve les intérêts du travailleur, elle fait abstraction des intérêts du cessionnaire (§31). La Cour relève que le transfert n'a pas pour objet d'améliorer les conditions de travail des travailleurs (§25 et 26).

La Cour considère alors que le transfert du contrat de travail à chacun des cessionnaires, au prorata des fonctions exercées par le travailleur, permet, en principe, d'assurer un juste équilibre entre la sauvegarde des intérêts des travailleurs et la sauvegarde de ceux des cessionnaires (§34).

Elle note que le partage du contrat de travail peut se faire en fonction de la valeur économique des lots et en fonction du temps de travail consacré par le travailleur (§32).

Toutefois, si la scission du contrat de travail se révèle impossible ou entraîne une détérioration des conditions de travail ou porte atteinte au maintien des droits des travailleurs garantis par la directive, l'éventuelle résiliation du contrat de travail qui s'ensuivrait devait être considérée comme intervenue à l'initiative du ou des cessionnaires et non à l'initiative du travailleur, même si c'est lui qui a refusé la situation (§37).

Ainsi, la chambre devra déterminer, au regard de cet arrêt, si la position de la cour d'appel, qui a jugé que le contrat de travail devait se poursuivre avec le cédant dès lors que la salariée n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée, est conforme à l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001.

Elle devra notamment apprécier si le constat d'un partage du temps de travail pour moitié entre l'entité reprise et l'entité conservée conduit nécessairement à une division du contrat de travail ou si demeure, de manière préalable, la question de l'affectation du salarié définie par l'arrêt Botzen du 7 février 1985, cité dans le premier rapport. En tout état de cause, la chambre pourrait s'interroger sur la possibilité de la salariée de légitimement prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et ce auprès de quel employeur.