

30 septembre 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-24.881

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin - Publié au Rapport

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00780

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Continuation du contrat de travail - Conditions - Transfert d'une entité économique autonome - Affectation du salarié - Affectation pour partie à la société cédante et pour partie à la société entrante - Effets - Scission du contrat de travail - Scission au prorata des fonctions exercées - Possibilité - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive. Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, après avoir retenu que le salarié, consacrant 50% de son activité au secteur transféré, n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions dans ce secteur, juge que l'ensemble du contrat de travail devait se poursuivre avec le cédant

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 30 septembre 2020

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 780 FS-P+B+R+I

Pourvoi n° S 18-24.881

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 30 SEPTEMBRE 2020

La société Interbarreaux K...- Q...- J... et associés - Talliance avocats, société civile professionnelle, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° S 18-24.881 contre l'arrêt rendu le 21 septembre 2018 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre A), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme W... U..., domiciliée [...],

2°/ à la société DPR Méditerranée, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

défenderesses à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Interbarreaux K...- Q...- J... et associés Talliance avocats, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme U..., et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 juin 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, MM. Maron, Pietton, Mme Le Lay, conseillers, Mmes Depelley, Duvallet, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

**Exposé du litige**

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 21 septembre 2018), Mme U... a été engagée le 19 décembre 1996 en qualité de secrétaire par la société Interbarreaux K...- O... - Q... -J... et associés, désormais dénommée Interbarreaux K... - Q... - J... et associés. En juillet 2013, la société a cédé à la société DPR Méditerranée l'activité qu'elle exerçait dans son cabinet secondaire de Menton. Le 2 août 2013, a été notifié à la salariée le transfert de son contrat de travail auprès de la société DPR Méditerranée à hauteur de 50 % de son temps de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail. Après s'être trouvée en arrêt de travail à compter du 7 août 2013, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 23 avril 2014.

2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

## Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Mais sur le second moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

4. La société Interbarreaux K... -Q... -J... et associés fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il avait dit que la prise d'acte était fondée sur des motifs suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, que cette rupture s'analysait en une rupture aux torts de l'employeur et produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité pour perte de chance d'utiliser le droit individuel à la formation, alors « qu'en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, dans l'hypothèse d'un transfert partiel d'activité, lorsque l'activité du salarié se répartissait entre l'entité conservée et l'entité économique autonome cédée, le contrat de travail est transféré pour la partie de son activité professionnelle que le salarié consacrait à l'entité cédée ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la cession par l'employeur à la société DPR méditerranée du droit de présentation de la clientèle portant sur l'ensemble des dossiers du cabinet de Menton, sur les biens mobiliers corporels relatifs à l'exercice de l'activité d'avocat et sur le salarié à hauteur de 50 % de son temps de travail, avait entraîné le transfert d'une entité économique autonome ayant conservé son identité ; qu'en jugeant cependant que le contrat de travail de la salariée, affectée pour 50 % de son temps de travail à l'entité transférée et pour 50 % à l'activité conservée, devait se poursuivre avec la cédante au prétexte que la salariée n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée, la cour d'appel a violé le texte

susvisé, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière des dispositions de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 :

5. Par plusieurs arrêts, la Cour de cassation a jugé, notamment en cas de cession partielle d'une entreprise emportant transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité avait été poursuivie, qu'en application de l'article susvisé, lorsqu'un salarié était employé en partie au sein de cette entité, son contrat de travail devait être transféré au cessionnaire pour la partie de l'activité qu'il y consacrait (Soc., 22 juin 1993, pourvoi n° 90-44.705, Bulletin 1993, V, n° 171 ; Soc., 9 mars 1994, pourvoi n° 92-40.916, Bulletin 1994, V, n° 83; Soc., 2 mai 2001, pourvoi n° 99-41.960, Bull. 2001, V, n° 145).

6. Pour limiter les hypothèses d'une telle division du contrat de travail, la Cour de cassation a ensuite jugé que, si le salarié exerçait l'essentiel de ses fonctions dans le secteur d'activité repris par la nouvelle société, l'ensemble de son contrat de travail devait être transféré à cette société et, dans le cas inverse, que son contrat de travail devait se poursuivre avec la société sortante (Soc., 30 mars 2010, pourvoi n° 08-42.065, Bull. 2010, V, n° 78 ; Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 14-30.056, Bull. 2016, V, n° 169).

7. Par un arrêt du 7 février 1985, (CJCE, arrêt du 7 février 1985, Botzen, aff. 186/83), la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements devait être interprété en ce sens qu'il n'englobe pas 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 et conclu avec des travailleurs qui, bien que n'appartenant pas à la partie transférée de l'entreprise, exerçaient certaines activités comportant l'utilisation de moyens d'exploitation affectés à la partie transférée, ou qui, étant affectés à un service administratif de l'entreprise qui n'a pas été lui-même transféré, effectuaient certaines tâches au profit de la partie transférée.

8. Par arrêt du 26 mars 2020, (CJUE, arrêt du 26 mars 2020, ISS Facility Services NV, aff. C-344/18), la Cour de justice de l'Union européenne, en présence d'un transfert d'entreprise impliquant plusieurs cessionnaires, a écarté tant l'hypothèse consistant à transférer le contrat de travail uniquement au cessionnaire auprès duquel le travailleur exerce ses fonctions à titre principal, que l'hypothèse consistant à ne transférer le contrat de travail à aucun des cessionnaires. Elle a dit pour droit que 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. Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que, dans l'hypothèse où une telle scission du contrat de travail 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.

9. Il résulte ainsi de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique

autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive.

10. Pour juger que la prise d'acte par la salariée était justifiée par un manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail, l'arrêt, après avoir jugé caractérisé le transfert d'une entité économique autonome, retient que, si la partie de l'activité de la société Interbarreaux K...- O...- Q...-J... et associés cédée à la société DPR Méditerranée représentait 50 % de l'activité de la salariée, le contrat de travail devait se poursuivre auprès de la société Interbarreaux K...- O...- Q... - J... et associés dès lors que la salariée n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

12. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le second moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif relatif à la mise hors de cause de la société DPR Méditerranée, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il met hors de cause la société DPR Méditerranée, juge que la prise d'acte est fondée sur des motifs suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, que cette rupture s'analyse en une rupture aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne la société Interbarreaux K...- O...- Q... - J... et associés à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité pour perte de chance d'utiliser le droit individuel à la formation, l'arrêt rendu le 21 septembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne Mme U... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente septembre deux mille vingt.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Interbarreaux K...- Q...- J... et associés - Talliance avocats.

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il avait dit que la prise d'acte était fondée sur des motifs suffisamment graves (déstabilisation, modification du contrat de travail et du lieu de travail, prêt de main d'oeuvre illicite, pressions, demande de démission) commis de surcroît par un cabinet d'avocats auxiliaire de justice nécessairement informé des droits et obligations en matière de gestion du personnel pour ne pas commettre de tels manquements coupables, pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il avait dit que cette rupture s'analysait en une rupture aux torts de l'employeur et produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés désormais dénommée SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés à payer à Mme U... les sommes de 4 896,58 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 489,55 € au titre des congés payés afférents, 10 876,34 € au titre de l'indemnité légale de licenciement, 22 500 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 500 € à titre d'indemnité pour perte chance d'utiliser le droit individuel à la formation, et 2 000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et d'AVOIR condamné la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés désormais dénommée SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés aux dépens,

AUX MOTIFS QUE Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail : en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue qui ne résultent pas uniquement de l'écrit par lequel il prend acte de la rupture et qui doivent constituer des manquements suffisamment graves de l'employeur à ses obligations pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; que par lettres du 23 avril 2014, adressées séparément à la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés et la SELARL DPR méditerranée, Mme U... a pris acte de la rupture de son contrat de travail en ces termes : (sic) "En ma qualité de salariée de la SCP K... - Q... - J... et associés et de la SELARL DPR Méditerranée, je vous adresse la présente aux termes de laquelle j'entends prendre acte de la rupture de mon contrat de travail en raison d'un ensemble de griefs qui me paraissent justifier la mise en oeuvre de cette décision. Je vous rappelle en effet les éléments suivants : Je suis salariée depuis 17 ans auprès de la SCP K... - Q... - J... et associés sis à [...], promenade des Anglais et j'ai fait l'objet depuis mai 2013, d'un ensemble de comportements qui me paraissent constitutifs d'un manquement grave à vos obligations d'employeur. Tout d'abord, il m'a été proposé, sans écrit, sous la menace d'un licenciement pour suppression de poste en fin d'année pour cause de restructuration, une modification de mon contrat de travail qui a consisté, en le transfert de mon lieu de travail qui se trouvait jusque-là à Nice sur Menton, s'accompagnant d'une répartition de mon temps de travail entre deux structures distinctes :

- le cabinet d'avocats secondaire mentonnais de la SCP K..., à mi-temps d'une part

- Un cabinet de gestion immobilière, la CGI Méditerranée également à Menton, à mi-temps, d'autre part.

Cette modification m'a été imposée à compter du 13 mai 2013. A ma grande surprise, mes bulletins de salaire ont continué d'être émis par la SCP K..., le travail que j'effectuais à concurrence de la moitié de mon temps de travail pour la structure immobilière. Le 16 juillet 2013, je refuse oralement de continuer à travailler dans cette situation de prêt illicite de main d'oeuvre et je demande à être rétablie dans mon ancien poste de travail avant modification. La SCP K... prend acte oralement de ce refus et me demande d'abord de finir à temps complet au cabinet d'avocats mentonnais jusqu'au 19 juillet 2013 et de retourner ensuite au cabinet de Nice, puis de rester à Menton jusqu'à mon départ en congés le 12 août 2013. C'est alors qu'il m'a été notifié le 2 août 2013, avec effet au 2 août 2013, une modification de mon contrat de travail consistant en le transfert pour la moitié de mon temps de travail au sein d'un autre cabinet juridique, la Société DPR Méditerranée au motif inexact du transfert d'une unité autonome d'activité, modification que je n'ai jamais acceptée. Mes horaires ont alors été répartis entre la Société DPR Méditerranée sur Menton les lundis, jeudi et un vendredi par mois et la SCP K... - Q... - J... et associés sur Nice les mardis, mercredi et trois vendredis sur quatre. Cette situation, faisant suite à la situation précédente de prêt de main d'oeuvre illégal ainsi que le mépris avec lequel tout ceci s'est fait à mon égard, a directement provoqué mon arrêt de travail pour un motif professionnel puisque j'ai plongé dans la dépression, à compter du 7 août 2013. Par la suite, j'ai été victime le 16 octobre 2013 d'un grave accident de la circulation, avec hospitalisation et opération, qui m'a éloignée jusqu'à maintenant de mon activité professionnelle et de la possibilité de reprendre le travail. Quoiqu'il en soit, la mise en oeuvre d'une modification de mon contrat de travail

pour des motifs fallacieux, matériellement inexacts et juridiquement infondés de transfert d'une unité autonome d'activité, précédée d'une mise à disposition illicite pour la moitié de mon temps de travail auprès d'une autre Société qui n'a strictement aucun lien avec mon employeur et qui n'est même pas un cabinet d'avocats, le tout dans des conditions de mépris et de brutalité qui ont entraîné une dépression, caractérise un manquement grave à vos obligations d'employeur à mon égard, rendant justifiée, la prise d'acte de la rupture de mon contrat. J'ajoute qu'au moment du transfert partiel dans la nouvelle structure, n'ont pas été respectées les obligations de la convention collective au regard de la reprise de l'ancienneté, de la mention de cette ancienneté et de la prime qu'elle induit, sur les bulletins de salaire. Je considère donc comme manquements essentiels à vos obligations d'employeur justifiant la prise d'acte de la rupture :

- la modification de mon lieu de travail et le transfert partiel au motif inexact de transfert d'une unité autonome d'activité dans une autre structure à l'égard de mes deux employeurs.
- à laquelle s'ajoutent pour la SCP K... - Q... - J... et associés les conditions dans lesquelles j'ai été mise à disposition pendant plusieurs mois auprès d'une Société immobilière en dehors du cadre légal le permettant.
- Tout ceci ayant provoqué des effets graves sur ma santé.

J'entends saisir ultérieurement la juridiction prud'homale des conséquences de cette prise d'acte de la rupture. Je vous remercie quoiqu'il en soit de me délivrer l'ensemble des documents de fin de contrat, conséquence de cette prise d'acte de la rupture : certificat de travail, etc." : qu'il résulte de cette lettre ainsi que des écritures que Mme U... invoque les manquements suivants: la modification imposée du contrat de travail et le non-respect de la parole donnée, un prêt illicite de main d'oeuvre, le transfert illégal de son contrat de travail et la mauvaise foi de la SCP interbarreaux K... et Associés et la SELARL DPR méditerranée ;

-sur la modification du contrat de travail, le non-respect de la parole donnée et le prêt de main d'oeuvre illicite : Mme U... fait valoir qu'à compter du 13 mai 2013 et jusqu'au 7 août 2013, sur ordre de son employeur, elle a été contrainte de travailler à Menton, dans le cadre de deux mi-temps. Dans la lettre de prise d'acte elle caractérise ce mi-temps comme ayant été exécuté, pour partie au sein de la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés et pour partie au sein de la société CGI méditerranée. Dans ses écritures, elle soutient que ce mi-temps a été exécuté pour partie au sein de la SELARL DPR méditerranée, en cours de formation et pour l'autre au sein de la société CGI méditerranée ; qu'elle prétend qu'il s'agit non pas de simples changements de ses conditions de travail, mais de modifications, sans contrat écrit et sans son acceptation claire et non équivoque, de son contrat de travail portant sur le lieu de travail et sur l'identité de l'employeur ; qu'elle précise que son contrat de travail indiquait que le lieu d'exécution était Nice et que la modification imposée par l'employeur a eu un impact très important sur sa vie privée notamment sur l'organisation de la prise en charge périscolaire de sa fille alors âgée de 9 ans ; qu'elle fait valoir que les deux propositions de contrats de travail qui lui ont été transmis aux fins d'être embauchée par la société CGI méditerranée et par la SELARL DPR méditerranée dans le cadre de contrats à temps partiel, ne respectaient pas les engagements pris par Maître R. en terme de reprise d'ancienneté et de salaire ; qu'elle soutient que l'ensemble de ces modifications, errements, pressions exercées par l'employeur n'avaient d'autres buts que de la pousser à démissionner ; ; qu'elle fait valoir que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés va purement et simplement lui imposer de travailler pour d'autres employeurs, ce qui constitue un prêt de main d'oeuvre illicite comme ne respectant pas les conditions posées par les articles L8241-1 et suivants du code du travail. Elle indique que le travail qu'elle a effectué au sein de la société CGI méditerranée n'avait rien à voir avec le travail d'un cabinet d'avocats mais avec celui d'un cabinet de gestion immobilière, qu'elle a travaillé sous les ordres des dirigeants de la société CGI méditerranée qui disposait d'elle comme de sa salariée, qu'en contrepartie de cette mise à disposition, la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés, qui continuait à payer ses salaires, a purement et simplement facturé la société CGI méditerranée le travail de secrétariat qu'elle accomplissait ; que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés fait valoir que la modification du lieu de travail à Menton pour une partie du temps de travail ne constitue qu'une modification des conditions de travail et que Mme U... a pleinement accepté cette modification puisqu'elle est partie travailler sur Menton dès le début de l'année 2013 ; ; qu'elle conteste tout prêt de main d'oeuvre au profit de la société CGI méditerranée qui est une de ses clientes habituelles avec laquelle elle est liée par un contrat d'assistance juridique prévoyant un abonnement annuel pour des prestations d'assistance, la société CGI méditerranée étant également prescriptrice de prestations d'ordre juridique ; que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés soutient que Mme U... a été amenée à travailler à plusieurs reprises auprès de la société CGI méditerranée dans le cadre de l'exécution de ses missions, le déplacement ponctuel du Clerc auprès du client de son employeur faisant partie des activités normales du Clerc; qu'elle fait valoir qu'il n'existe aucune 'refacturation' du salaire de Mme U..., que seules sont facturées des prestations qui relèvent de l'activité de la SCP et que Mme U... travestit la réalité en se servant de la négociation et de la proposition qui lui avait été faite par son employeur pour tenter de lui permettre d'exercer son activité uniquement à Menton grâce à une éventuelle embauche à temps partiel auprès de la société CGI méditerranée ;

que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés fait enfin valoir que Mme U... ne rapporte pas la preuve de l'exécution de prestations de travail au sein même de la société CGI méditerranée auprès de laquelle elle aurait reçu des instructions qui auraient pu caractériser un lien de subordination ; que la SELARL DPR méditerranée conclut que ces griefs sont antérieurs au transfert du contrat de travail de la salariée intervenu le 2 août 2013 et ne peuvent donc la concerner ni lui être imputés ; que Mme U... fait état dans ses écritures d'une relation de travail entre elle et la société DPR méditerranée ; que le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant rémunération. L'existence d'un contrat de travail dépend, non pas de la volonté manifestée par les parties, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur ; que notamment, l'élément déterminant du contrat de travail est le lien de subordination qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'à défaut de contrat écrit ou d'apparence de contrat, c'est à celui qui invoque l'existence d'une relation salariale d'en rapporter la preuve par tout moyen ; qu'en l'espèce, à défaut de contrat écrit ou de tout élément indiquant une apparence de contrat, il appartient à Mme U... de rapporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre elle et la SELARL DPR méditerranée qui était à cette époque en cours de formation ; qu'or, force est de constater que Mme U... ne procède que par affirmation et ne produit aucun élément de nature à caractériser l'exécution d'un travail sous l'autorité la SELARL DPR méditerranée ; que dans ces conditions, il sera considéré que le travail qu'elle a exécuté à Menton dans les locaux du cabinet secondaire l'a été pour le compte de son employeur, la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés. Le grief de changement d'employeur n'est donc pas établi ; qu'en droit, la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur informative et n'empêche pas l'employeur de proposer une mutation au salarié si celle-ci intervient dans le même secteur géographique ; que dans ces circonstances, la mutation s'imposera au salarié qui ne peut la refuser ; qu'en l'espèce, même si le contrat de travail de Mme U... comporte une clause dans laquelle il est indiqué "votre lieu de travail est situé à [...], promenade des Anglais", cette mention, à défaut d'indication de l'exclusivité du lieu de travail, n'a qu'une valeur informative ; que par ailleurs, la ville de Menton, qui est située à 30 kilomètres de celle de Nice, est parfaitement desservie depuis Nice par le réseau routier (routes secondaires et ( l'autoroute) et par une ligne ferroviaire directe ; que du fait de leur situation géographique proche de la frontière et de leur proximité, les deux villes appartiennent au même "bassin d'emplois" et doivent être considérées comme appartenant au même secteur géographique ; que dans ces conditions, le transfert du lieu de travail de Nice à Menton ne peut être considéré comme une modification substantielle du contrat de travail de Mme U... ; que celui-ci pouvait être décidé par l'employeur sans l'accord de la salariée qui par ailleurs ne démontre pas que ce changement, comme elle l'écrit "a eu un impact très important sur sa vie de famille", la simple production d'une attestation de scolarité de sa fille dans un établissement scolaire à Nice et d'une inscription de celle-ci dans un club sportif, ne suffit pas à rapporter cette preuve ; que ce grief n'est donc pas établi ; que pour justifier de ce qu'elle aurait été mise par son employeur à la disposition de la société CGI méditerranée, Mme U... produit un document dactylographié intitulé "emploi du temps à Menton", un autre intitulé "horaires ets secondaire cabinet d'avocats mentonnais" ainsi qu'une liste "non exhaustive des dossiers traités et travail accompli chez CGI méditerranée du 13/05/2013 au 16/07/2013 inclus" qu'elle a elle-même établis mais qui sont contestés par l'employeur et dont aucun autre élément du dossier ne permet de corroborer leur contenu ; qu'elle produit également des échanges de mails ayant pour objet des demandes de remboursement de ses frais de déplacements sur Menton qui ne présentent pas d'intérêt probatoire particulier en la matière dès lors que, sur la période considérée, elle a bien travaillé à Menton au sein du cabinet secondaire de la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés ; qu'elle produit enfin deux factures d'honoraires du 10 et 28 juin 2013 établies par la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés à destination de la société CGI méditerranée sur lesquelles est indiqué au titre de la prestation rémunérée "prestations en matière administrative" d'un montant respectif de 2 234,83 € et de 2 440,90 € TTC ; qu'il ne peut être déduit de ces simples factures qu'elles rémunéraient le travail de Mme U... dans le cadre d'une mise à disposition dès lors qu'il est produit le bulletin de salaire de Mme U... du mois de juin 2013 qui a été réglé par la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés à la salariée dans son intégralité et que cette dernière ne justifie pas, à défaut de contrat ou d'apparence de contrat, avoir exécuté une prestation de travail pour le compte et sous le lien de subordination de la société CGI méditerranée ; que dans ces conditions, le grief selon lequel elle aurait été l'objet d'un prêt de main d'oeuvre illicite et celui relatif à un changement d'employeur ne sont pas établis par la salariée ; qu'enfin, Mme U... prétend qu'au mois d'avril 2013, dans le cadre des pourparlers engagés en vue de la conclusion de deux contrats de travail, l'un avec la société CGI méditerranée et l'autre avec la SELARL DPR méditerranée, Maître J... lui aurait proposé la reprise de son ancienneté ainsi qu'un salaire de 2 400 € net sur les deux contrats ; qu'or, ceci ne résulte que des seuls propos de la salariée consignés dans un mail qu'elle a adressé le 8 juillet 2013 à C... M..., l'unique proposition émanant de Maître J... résulte de son mail qu'il a adressé

à Mme U... le 7 juillet 2013 et qui ne fait pas référence aux prétentions alléguées de la salariée ; que ce grief n'est donc pas établi ;

- sur le transfert du contrat de travail : Mme U... conteste le transfert à mi-temps de son contrat de travail à la SELARL DPR méditerranée qui lui a été notifié le 2 août 2013 au motif que les conditions de l'article L1224-1 du code du travail ne sont pas réunies dès lors que le transfert des dossiers mentonnais traités par la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés à la SELARL DPR méditerranée ne peut constituer un transfert d'une entité économique autonome ; qu'elle soutient d'une part que le transfert n'a jamais eu lieu car tous les dossiers étaient déjà situés et traités à Menton ; que d'autre part, elle conteste le fait que son activité était divisée à raison de 50 % pour les dossiers du cabinet de Nice et de 50% pour les dossiers du cabinet de Menton et soutient que cette répartition était de l'ordre de 75 % pour les dossiers de Nice et de 25% pour les dossiers de Menton, l'employeur ne démontrant pas, par ailleurs, le pourcentage de répartition qu'il revendique. Enfin, Mme U... fait valoir qu'il ne peut y avoir de transfert d'une entité économique autonome car les trois actionnaires du cabinet mentonnais sont les trois membres du cabinet de Nice qui se répartissent entre eux, différemment, la propriété de l'activité en dehors de tout transfert concret ; qu'elle soutient qu'il s'agit d'un transfert au sein de la même entité économique ; que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés expose que le transfert du contrat de travail de Mme U... a eu lieu dans le cadre d'une cession du droit de présentation de clientèle intervenue entre elle et la SELARL DPR méditerranée et qui s'analyse bien en un transfert d'une branche autonome d'activité, le lien capitalistique existant entre les différentes sociétés n'empêchant pas l'application de l'article L1224-1 du code du travail. Par ailleurs, elle soutient que dès lors que l'activité de la salarié se répartit entre le secteur transféré et le secteur conservé par l'employeur, le contrat de travail n'est transféré que pour la partie de son activité professionnelle consacrée à l'activité cédée, en l'espèce 50% comme l'indique l'acte de cession ; que la SELARL DPR méditerranée fait valoir qu'il y a bien eu une cession opérant un transfert d'une entité économique autonome; que l'existence de lien capitalistique entre des sociétés parties à la cession ne fait pas obstacle à l'application de l'article L1224-1 du code du travail; que les sociétés ont des associés et des gérants différents et que notamment Maître I... est la seule associée exerçant au sein de la SELARL DPR méditerranée et détient en sa qualité d'associée majoritaire la majorité des droits de vote; que le contrat de travail de Mme U... ne pouvait être transféré que partiellement pour la partie correspondante; que le manquement allégué par la salariée a eu lieu neuf mois avant la prise d'acte ce qui confirme l'absence de gravité des faits invoqués par elle ; qu'aux termes de l'article L1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent avec le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ; que par ailleurs, dans l'hypothèse d'un transfert partiel d'activité, le contrat de travail d'un salarié n'est transféré au nouvel employeur que s'il exerce l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée ; qu'à défaut, le contrat de travail doit se poursuivre avec l'employeur initial ; qu'en l'espèce, il ressort de l'acte du 26 juillet 2013 qu'il y a bien eu cession entre la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés et la SELARL DPR méditerranée du droit de présentation de clientèle portant sur l'ensemble des dossiers du cabinet de Menton, sur les biens mobiliers corporels relatifs à l'exercice de l'activité d'avocat (notamment du matériel informatique, du mobilier de bureau, du droit au bail, de la documentation professionnelle, des archives) et sur le salarié à hauteur de 50% de son temps de travail ; que ces éléments caractérisent l'existence d'une entité économique autonome qui a été transférée par cession et qui a été maintenue après le transfert, l'existence de lien capitalistique entre des sociétés parties à la cession et d'identité des associés ne faisant pas obstacle à l'application de l'article L1224-1 du code du travail, chaque société disposant de sa propre personnalité juridique ; que par contre, dès lors que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés et la SELARL DPR méditerranée concluent que, par une évaluation en terme de charge de travail, Mme U... assistait Maître J... dans son activité, qu'une partie des dossiers de Maître J... avait été cédée, que cette partie cédée représentait 50 % de l'activité de Mme U... - comme l'indique également l'acte de cession et comme l'attestent Maître V... et Maître Y... - le contrat de travail devait se poursuivre avec l'employeur initial à savoir la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés, Mme U... n'exerçant pas, en l'état de éléments présentés par l'employeur, l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée ; qu'il s'agit donc bien d'un manquement de l'employeur qui, dès lors qu'il impose à la salariée un transfert de son contrat de travail impliquant une modification de son exécution - à savoir le passage d'un contrat unique à temps plein à deux contrats à temps partiel exécutés auprès de deux employeurs différents - doit être considéré comme étant suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; que dès lors que la prise d'acte de la rupture coïncide avec la fin de son arrêt de travail qui a suspendu l'exécution du contrat de travail, le délai entre la date de notification du transfert du contrat de travail d'une part et celle de la prise d'acte d'autre part, ne peut retirer au manquement de l'employeur son caractère de gravité ; que dans ces conditions, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par la salariée a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera

confirmé sur ce point ; qu'en application des dispositions de l'article L1235-3 du code du travail, et compte tenu de son âge au moment de la rupture du contrat de travail (46 ans), de son ancienneté (17 ans et 4 mois), de sa qualification, de sa rémunération (2 447,79 €), des circonstances de la rupture et de la période de chômage couvrant la période du 10 octobre 2014 au 30 novembre 2015 mais qui n'a été indemnisée qu'à compter du 29 janvier 2016 compte tenu du mode de rupture du contrat de travail, il sera accordé à Mme U... une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 22 500 €, par confirmation du jugement déféré ; qu'il lui sera également accordé la somme de 4 895,58 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, celle de 489,55 € au titre des congés payés afférents et celle de 10 876,34 € au titre de l'indemnité de licenciement, conformes à ses droits ; que le jugement sera infirmé sur le montant des sommes allouées à la salariée ; qu'à défaut de transfert du contrat de travail de la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés vers la SELARL DPR méditerranée et la solidarité qui doit être expressément stipulée ou prévue par la loi ne se présument pas, la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés, employeur de Mme U..., sera seule tenue du paiement des conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la demande de condamnation solidaire de la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés et de la SELARL DPR méditerranée sera rejetée ; que sur la demande d'indemnité au titre de la perte de chance d'utiliser son droit individuel à la formation (DIF) : alors que Mme U... demande la somme de 1 098 € à ce titre correspondant à la somme qui aurait dû être versée par l'employeur, ce dernier réplique, s'agissant d'une perte de chance, que la salariée ne peut solliciter l'exacte somme qui aurait été réglée dans l'hypothèse de la mise en oeuvre du DIF ; qu'alors que Mme U... présente une demande de condamnation solidaire, la SELARL DPR méditerranée ne conclut pas sur ce point ; que dès lors que la rupture du contrat de travail de Mme U... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la salariée justifie de son droit individuel à la formation à hauteur de 120 heures qui n'a pas pu être mis en oeuvre du fait des circonstances de la rupture, elle justifie de la faute de l'employeur et de la perte de chance d'utiliser son DIF qui sera indemnisé par la somme de 500 €. Le jugement sera infirmé sur le montant alloué ; que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés étant employeur tenu à l'exécution de cette obligation et la solidarité ne se présument pas et devant être expressément stipulée ou prévue par la loi, elle sera seule condamnée à payer cette somme et la demande de condamnation solidaire avec la SELARL DPR méditerranée sera rejetée ;

ALORS QUE la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, dans ses motifs, la cour d'appel a estimé que les griefs tenant à la modification du contrat de travail, au non-respect de la parole donnée, au prêt de main d'oeuvre illicite, et aux pressions de l'employeur pour contraindre la salariée à démissionner n'étaient pas établis et que le seul grief établi était un transfert du contrat de travail non conforme aux règles légales ; que dans son dispositif, la cour d'appel a confirmé le jugement déféré sauf en sa disposition relative à la condamnation à une indemnité pour préjudice moral et exécution déloyale du contrat de travail, en celles relatives aux montants des sommes allouées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents à l'indemnité de licenciement, de l'indemnité pour perte de chance d'utiliser le DIF et en celle relative aux intérêts ; qu'il en résulte que la cour d'appel a, dans son dispositif, confirmé le jugement en ce qu'il avait « dit que la prise d'acte est fondée sur des motifs suffisamment graves (déstabilisation, modification du contrat de travail et du lieu de travail, prêt de main d'oeuvre illicite, pressions, demande de démission) pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail » ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction entre ses motifs et son dispositif et a violé l'article 455 du code de procédure civile.

## SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il avait dit que la prise d'acte était fondée sur des motifs suffisamment graves (déstabilisation, modification du contrat de travail et du lieu de travail, prêt de main d'oeuvre illicite, pressions, demande de démission) commis de surcroît par un cabinet d'avocats auxiliaire de justice nécessairement informé des droits et obligations en matière de gestion du personnel pour ne pas commettre de tels manquements coupables, pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il avait dit que cette rupture s'analysait en une rupture aux torts de l'employeur et produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés désormais dénommée SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés à payer à Mme U... les sommes de 4 896,58 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 489,55 € au titre des congés payés afférents, 10 876,34 € au titre de l'indemnité légale de licenciement, 22 500 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 500 € à titre d'indemnité pour perte chance d'utiliser le droit individuel à la formation, et 2 000€ sur le fondement de l'article 700 du

code de procédure civile, et d'AVOIR condamné la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés désormais dénommée SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés aux dépens,

AUX MOTIFS QUE Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail : en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue qui ne résultent pas uniquement de l'écrit par lequel il prend acte de la rupture et qui doivent constituer des manquements suffisamment graves de l'employeur à ses obligations pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; que par lettres du 23 avril 2014, adressées séparément à la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés et la SELARL DPR méditerranée, Mme U... a pris acte de la rupture de son contrat de travail en ces termes : (sic) "En ma qualité de salariée de la SCP K... - Q... - J... et associés et de la SELARL DPR Méditerranée, je vous adresse la présente aux termes de laquelle j'entends prendre acte de la rupture de mon contrat de travail en raison d'un ensemble de griefs qui me paraissent justifier la mise en oeuvre de cette décision. Je vous rappelle en effet les éléments suivants : Je suis salariée depuis 17 ans auprès de la SCP K... - Q... - J... et associés sis à [...], promenade des Anglais et j'ai fait l'objet depuis mai 2013, d'un ensemble de comportements qui me paraissent constitutifs d'un manquement grave à vos obligations d'employeur. Tout d'abord, il m'a été proposé, sans écrit, sous la menace d'un licenciement pour suppression de poste en fin d'année pour cause de restructuration, une modification de mon contrat de travail qui a consisté, en le transfert de mon lieu de travail qui se trouvait jusque-là à Nice sur Menton, s'accompagnant d'une répartition de mon temps de travail entre deux structures distinctes :

- le cabinet d'avocats secondaire mentonnais de la SCP K..., à mi-temps d'une part

- Un cabinet de gestion immobilière, la CGI Méditerranée également à Menton, à mi-temps, d'autre part.

Cette modification m'a été imposée à compter du 13 mai 2013. A ma grande surprise, mes bulletins de salaire ont continué d'être émis par la SCP K..., le travail que j'effectuais à concurrence de la moitié de mon temps de travail pour la structure immobilière. Le 16 juillet 2013, je refuse oralement de continuer à travailler dans cette situation de prêt illicite de main d'oeuvre et je demande à être rétablie dans mon ancien poste de travail avant modification. La SCP K... prend acte oralement de ce refus et me demande d'abord de finir à temps complet au cabinet d'avocats mentonnais jusqu'au 19 juillet 2013 et de retourner ensuite au cabinet de Nice, puis de rester à Menton jusqu'à mon départ en congés le 12 août 2013. C'est alors qu'il m'a été notifié le 2 août 2013, avec effet au 2 août 2013, une modification de mon contrat de travail consistant en le transfert pour la moitié de mon temps de travail au sein d'un autre cabinet juridique, la Société DPR Méditerranée au motif inexact du transfert d'une unité autonome d'activité, modification que je n'ai jamais acceptée. Mes horaires ont alors été répartis entre la Société DPR Méditerranée sur Menton les lundis, jeudi et un vendredi par mois et la SCP K... - Q... - J... et associés sur Nice les mardis, mercredi et trois vendredis sur quatre. Cette situation, faisant suite à la situation précédente de prêt de main d'oeuvre illégal ainsi que le mépris avec lequel tout ceci s'est fait à mon égard, a directement provoqué mon arrêt de travail pour un motif professionnel puisque j'ai plongé dans la dépression, à compter du 7 août 2013. Par la suite, j'ai été victime le 16 octobre 2013 d'un grave accident de la circulation, avec hospitalisation et opération, qui m'a éloignée jusqu'à maintenant de mon activité professionnelle et de la possibilité de reprendre le travail. Quoiqu'il en soit, la mise en oeuvre d'une modification de mon contrat de travail pour des motifs fallacieux, matériellement inexacts et juridiquement infondés de transfert d'une unité autonome d'activité, précédée d'une mise à disposition illicite pour la moitié de mon temps de travail auprès d'une autre Société qui n'a strictement aucun lien avec mon employeur et qui n'est même pas un cabinet d'avocats, le tout dans des conditions de mépris et de brutalité qui ont entraîné une dépression, caractérise un manquement grave à vos obligations d'employeur à mon égard, rendant justifiée, la prise d'acte de la rupture de mon contrat. J'ajoute qu'au moment du transfert partiel dans la nouvelle structure, n'ont pas été respectées les obligations de la convention collective au regard de la reprise de l'ancienneté, de la mention de cette ancienneté et de la prime qu'elle induit, sur les bulletins de salaire. Je considère donc comme manquements essentiels à vos obligations d'employeur justifiant la prise d'acte de la rupture :

- la modification de mon lieu de travail et le transfert partiel au motif inexact de transfert d'une unité autonome d'activité dans une autre structure à l'égard de mes deux employeurs.

- à laquelle s'ajoutent pour la SCP K... - Q... - J... et associés les conditions dans lesquelles j'ai été mise à disposition pendant plusieurs mois auprès d'une Société immobilière en dehors du cadre légal le permettant.

- Tout ceci ayant provoqué des effets graves sur ma santé.

J'entends saisir ultérieurement la juridiction prud'homale des conséquences de cette prise d'acte de la rupture. Je vous remercie quoiqu'il en soit de me délivrer l'ensemble des documents de fin de contrat, conséquence de cette prise d'acte de la rupture : certificat de travail, etc." : qu'il résulte de cette lettre ainsi que des écritures que Mme U... invoque les

manquements suivants: la modification imposée du contrat de travail et le non-respect de la parole donnée, un prêt illicite de main d'oeuvre, le transfert illégal de son contrat de travail et la mauvaise foi de la SCP interbarreaux K... et Associés et la SELARL DPR méditerranée ; (...)

- sur le transfert du contrat de travail : Mme U... conteste le transfert à mi-temps de son contrat de travail à la SELARL DPR méditerranée qui lui a été notifié le 2 août 2013 au motif que les conditions de l'article L1224-1 du code du travail ne sont pas réunies dès lors que le transfert des dossiers mentonnais traités par la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés à la SELARL DPR méditerranée ne peut constituer un transfert d'une entité économique autonome ; qu'elle soutient d'une part que le transfert n'a jamais eu lieu car tous les dossiers étaient déjà situés et traités à Menton ; que d'autre part, elle conteste le fait que son activité était divisée à raison de 50 % pour les dossiers du cabinet de Nice et de 50% pour les dossiers du cabinet de Menton et soutient que cette répartition était de l'ordre de 75 % pour les dossiers de Nice et de 25% pour les dossiers de Menton, l'employeur ne démontrant pas, par ailleurs, le pourcentage de répartition qu'il revendique. Enfin, Mme U... fait valoir qu'il ne peut y avoir de transfert d'une entité économique autonome car les trois actionnaires du cabinet mentonnais sont les trois membres du cabinet de Nice qui se répartissent entre eux, différemment, la propriété de l'activité en dehors de tout transfert concret ; qu'elle soutient qu'il s'agit d'un transfert au sein de la même entité économique ; que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés expose que le transfert du contrat de travail de Mme U... a eu lieu dans le cadre d'une cession du droit de présentation de clientèle intervenue entre elle et la SELARL DPR méditerranée et qui s'analyse bien en un transfert d'une branche autonome d'activité, le lien capitalistique existant entre les différentes sociétés n'empêchant pas l'application de l'article L1224-1 du code du travail. Par ailleurs, elle soutient que dès lors que l'activité de la salarié se répartit entre le secteur transféré et le secteur conservé par l'employeur, le contrat de travail n'est transféré que pour la partie de son activité professionnelle consacrée à l'activité cédée, en l'espèce 50% comme l'indique l'acte de cession ; que la SELARL DPR méditerranée fait valoir qu'il y a bien eu une cession opérant un transfert d'une entité économique autonome; que l'existence de lien capitalistique entre des sociétés parties à la cession ne fait pas obstacle à l'application de l'article L1224-1 du code du travail; que les sociétés ont des associés et des gérants différents et que notamment Maître I... est la seule associée exerçant au sein de la SELARL DPR méditerranée et détient en sa qualité d'associée majoritaire la majorité des droits de vote; que le contrat de travail de Mme U... ne pouvait être transféré que partiellement pour la partie correspondante; que le manquement allégué par la salariée a eu lieu neuf mois avant la prise d'acte ce qui confirme l'absence de gravité des faits invoqués par elle ; qu'aux termes de l'article L1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent avec le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ; que par ailleurs, dans l'hypothèse d'un transfert partiel d'activité, le contrat de travail d'un salarié n'est transféré au nouvel employeur que s'il exerce l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée ; qu'à défaut, le contrat de travail doit se poursuivre avec l'employeur initial ; qu'en l'espèce, il ressort de l'acte du 26 juillet 2013 qu'il y a bien eu cession entre la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés et la SELARL DPR méditerranée du droit de présentation de clientèle portant sur l'ensemble des dossiers du cabinet de Menton, sur les biens mobiliers corporels relatifs à l'exercice de l'activité d'avocat (notamment du matériel informatique, du mobilier de bureau, du droit au bail, de la documentation professionnelle, des archives) et sur le salarié à hauteur de 50% de son temps de travail ; que ces éléments caractérisent l'existence d'une entité économique autonome qui a été transférée par cession et qui a été maintenue après le transfert, l'existence de lien capitalistique entre des sociétés parties à la cession et d'identité des associés ne faisant pas obstacle à l'application de l'article L1224-1 du code du travail, chaque société disposant de sa propre personnalité juridique ; que par contre, dès lors que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... & associés et la SELARL DPR méditerranée concluent que, par une évaluation en terme de charge de travail, Mme U... assistait Maître J... dans son activité, qu'une partie des dossiers de Maître J... avait été cédée, que cette partie cédée représentait 50 % de l'activité de Mme U... - comme l'indique également l'acte de cession et comme l'attestent Maître V... et Maître Y... - le contrat de travail devait se poursuivre avec l'employeur initial à savoir la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés, Mme U... n'exerçant pas, en l'état de éléments présentés par l'employeur, l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée ; qu'il s'agit donc bien d'un manquement de l'employeur qui, dès lors qu'il impose à la salariée un transfert de son contrat de travail impliquant une modification de son exécution - à savoir le passage d'un contrat unique à temps plein à deux contrats à temps partiel exécutés auprès de deux employeurs différents - doit être considéré comme étant suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; que dès lors que la prise d'acte de la rupture coïncide avec la fin de son arrêt de travail qui a suspendu l'exécution du contrat de travail, le délai entre la date de notification du transfert du contrat de travail d'une part et celle de la prise d'acte d'autre part, ne peut retirer au manquement de l'employeur son caractère de gravité ; que dans ces conditions, la prise d'acte de la rupture du contrat

de travail par la salariée a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera confirmé sur ce point ; qu'en application des dispositions de l'article L1235-3 du code du travail, et compte tenu de son âge au moment de la rupture du contrat de travail (46 ans), de son ancienneté (17 ans et 4 mois), de sa qualification, de sa rémunération (2 447,79 €), des circonstances de la rupture et de la période de chômage couvrant la période du 10 octobre 2014 au 30 novembre 2015 mais qui n'a été indemnisée qu'à compter du 29 janvier 2016 compte tenu du mode de rupture du contrat de travail, il sera accordé à Mme U... une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 22 500 €, par confirmation du jugement déféré ; qu'il lui sera également accordé la somme de 4 895,58 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, celle de 489,55 € au titre des congés payés afférents et celle de 10 876,34 € au titre de l'indemnité de licenciement, conformes à ses droits ; que le jugement sera infirmé sur le montant des sommes allouées à la salariée ; qu'à défaut de transfert du contrat de travail de la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés vers la SELARL DPR méditerranée et la solidarité qui doit être expressément stipulée ou prévue par la loi ne se présument pas, la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés, employeur de Mme U..., sera seule tenue du paiement des conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la demande de condamnation solidaire de la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés et de la SELARL DPR méditerranée sera rejetée ; que sur la demande d'indemnité au titre de la perte de chance d'utiliser son droit individuel à la formation (DIF) : alors que Mme U... demande la somme de 1 098 € à ce titre correspondant à la somme qui aurait dû être versée par l'employeur, ce dernier réplique, s'agissant d'une perte de chance, que la salariée ne peut solliciter l'exacte somme qui aurait été réglée dans l'hypothèse de la mise en oeuvre du DIF ; qu'alors que Mme U... présente une demande de condamnation solidaire, la SELARL DPR méditerranée ne conclut pas sur ce point ; que dès lors que la rupture du contrat de travail de Mme U... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la salariée justifie de son droit individuel à la formation à hauteur de 120 heures qui n'a pas pu être mis en oeuvre du fait des circonstances de la rupture, elle justifie de la faute de l'employeur et de la perte de chance d'utiliser son DIF qui sera indemnisé par la somme de 500 €. Le jugement sera infirmé sur le montant alloué ; que la SCP interbarreaux K... - O... - Q... - J... et associés étant employeur tenu à l'exécution de cette obligation et la solidarité ne se présument pas et devant être expressément stipulée ou prévue par la loi, elle sera seule condamnée à payer cette somme et la demande de condamnation solidaire avec la SELARL DPR méditerranée sera rejetée ;

1. ALORS QUE les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions (p. 13 à 15) oralement soutenues (arrêt, p. 4), Mme U... se bornait à contester l'existence d'un transfert d'entité économique autonome, alléguant notamment à cet égard que son activité n'était pas divisée à 50 % entre les dossiers du cabinet de Nice et les dossiers du cabinet de Menton, mais à 75 % sur les premiers et 25 % sur les seconds pour en déduire une polyvalence exclusive de l'existence d'une entité économique autonome ; qu'en revanche, elle ne contestait pas, serait-ce à titre subsidiaire, le principe du transfert partiel de son contrat de travail en cas de transfert d'une entité économique autonome ; qu'en jugeant que Mme U... n'exerçant pas, en l'état de éléments présentés par l'employeur, l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée, le contrat de travail devait se poursuivre avec la cédante, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2. ALORS à tout le moins QUE le juge, qui doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction, ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions (p. 13 à 15) oralement soutenues (arrêt, p. 4), Mme U... se bornait à contester l'existence d'un transfert d'entité économique autonome, alléguant notamment à cet égard que son activité n'était pas divisée à 50 % entre les dossiers du cabinet de Nice et les dossiers du cabinet de Menton, mais à 75 % sur les premiers et 25 % sur les seconds pour en déduire une polyvalence exclusive de l'existence d'une entité économique autonome ; qu'en revanche, elle ne contestait pas, serait-ce à titre subsidiaire, le principe du transfert partiel de son contrat de travail en cas de transfert d'une entité économique autonome ; qu'en relevant d'office le moyen tiré de ce que Mme U... n'exerçant pas, en l'état de éléments présentés par l'employeur, l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée, le contrat de travail devait se poursuivre avec la cédante, sans inviter les parties à s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3. ALORS en tout état de cause QU'en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, dans l'hypothèse d'un transfert partiel d'activité, lorsque l'activité du salarié se répartissait entre l'entité conservée et l'entité économique autonome cédée, le contrat de travail est transféré pour la partie de son activité professionnelle que le salarié consacrait à l'entité cédée ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la cession par la SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés à la société DPR

méditerranée du droit de présentation de la clientèle portant sur l'ensemble des dossiers du cabinet de Menton, sur les biens mobiliers corporels relatifs à l'exercice de l'activité d'avocat et sur le salarié à hauteur de 50 % de son temps de travail, avait entraîné le transfert d'une entité économique autonome ayant conservé son identité ; qu'en jugeant cependant que le contrat de travail de Mme U..., affectée pour 50 % de son temps de travail à l'entité transférée et pour 50 % à l'activité conservée, devait se poursuivre avec la cédante au prétexte que la salariée n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions au sein de l'entité transférée, la cour d'appel a violé le texte susvisé, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 ;

4. ALORS subsidiairement QUE la prise d'acte de la rupture n'est justifiée qu'en cas de manquement suffisamment grave qui empêche la poursuite du contrat de travail ; que les éventuels manquements de l'employeur s'apprécient au regard du droit positif existant à l'époque des faits, sans que l'on puisse lui imputer à faute de n'avoir pas prévu une évolution postérieure du droit ; qu'en l'espèce, à la date de la cession de l'entité économique autonome litigieuse, en juillet 2013, la Cour de cassation jugeait que lorsque l'activité du salarié se répartissait entre l'entité conservée et l'entité économique autonome cédée, le contrat de travail était transféré pour la partie de son activité professionnelle que le salarié consacrait à l'entité cédée ; qu'en jugeant cependant, sur la base d'une évolution de jurisprudence survenue en septembre 2016, que la cédante avait commis un manquement en imposant à la salariée un transfert partiel de son contrat de travail à la cessionnaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

5. ALORS encore plus subsidiairement QUE la prise d'acte de la rupture n'est justifiée qu'en cas de manquement suffisamment grave qui empêche la poursuite du contrat de travail ; que ne commet pas un tel manquement l'employeur qui a agi conformément au droit positif existant à l'époque des faits ; qu'en l'espèce, à la date de la cession de l'entité économique autonome litigieuse, en juillet 2013, la Cour de cassation jugeait que lorsque l'activité du salarié se répartissait entre l'entité conservée et l'entité économique autonome cédée, le contrat de travail était transféré pour la partie de son activité professionnelle que le salarié consacrait à l'entité cédée ; qu'en jugeant cependant, sur la base d'une évolution de jurisprudence survenue en septembre 2016, que la cédante avait commis un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail en imposant à la salariée un transfert partiel de son contrat de travail à la cessionnaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

6. ALORS à titre infiniment subsidiaire QUE la prise d'acte de la rupture n'est justifiée qu'en cas de manquement suffisamment grave qui empêche la poursuite du contrat de travail ; que les juges du fond doivent apprécier la gravité du manquement in concreto sans pouvoir s'en tenir au type de manquement concerné ; qu'en posant en principe que « doit être considéré » comme étant suffisamment grave, le passage d'un contrat unique à temps plein à deux contrats à temps partiel exécutés auprès de deux employeurs différents, sans à aucun moment caractériser en quoi, dans les faits, la modification constatée faisait obstacle à la poursuite de la relation contractuelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

7. ALORS enfin QUE la prise d'acte de la rupture n'est justifiée qu'en cas de manquement suffisamment grave qui empêche la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés soulignait que le maintien du contrat de travail n'était pas impossible puisque la salariée, qui avait adressé le 1er août 2013 une proposition d'organisation de son temps de travail entre son activité à Nice pour la SCP interbarreaux K... - Q... - J... & associés et son activité à Menton pour la société DPR méditerranée, sans se plaindre du transfert partiel de son contrat de travail, puis ayant été placée en arrêt de travail à compter du 7 août 2013, avait attendu le 23 avril 2014 pour prendre subitement acte de la rupture de son contrat de travail, ayant dans l'intervalle tenté de négocier une rupture conventionnelle sans évoquer de grief contre son employeur, et notamment écrit le 3 février 2014 à son employeur qu'elle attendait une proposition incitative financièrement pour son nouveau projet professionnel sans mentionner la moindre difficulté professionnelle (conclusions d'appel, p. 21 à 23) ; que la cour d'appel a énoncé que le délai entre la date de notification du transfert du contrat de travail d'une part et celle de la prise d'acte d'autre part, ne pouvait retirer au manquement de l'employeur son caractère de gravité, dès lors que la prise d'acte de la rupture coïncidait avec la fin de son arrêt de travail qui avait suspendu l'exécution du contrat de travail ; qu'en statuant de la sorte, quand la suspension de son contrat de travail n'empêchait pas la salariée soit de prendre acte de la rupture rapidement, soit au moins de solliciter de l'employeur la régularisation des griefs allégués pour la première fois dans sa lettre de prise d'acte et en particulier du transfert partiel de son contrat de travail, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et n'a pas caractérisé que le manquement rendait impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'elle a donc privé sa décision de

base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail.

## Travaux Préparatoires

### Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(20200930\\_RAPPORT\\_18-24.881.PDF - 149 KB\)](#)>

### Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(20200930\\_AVIS\\_18-24.881.PDF - 57.2 KB\)](#)>

## Décision attaquée

Cour d'appel d'aix-en-provence 9a  
21 septembre 2018 (n°16/07449)

## Textes appliqués

Article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière des dispositions de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001.

## Rapprochements de jurisprudence

Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 14-30.056, Bull. 2016, V, n° 169 (rejet).

## Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 30-09-2020
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence 9A 21-09-2018