

FICHE PRATIQUE

LE TRANSFERT D'UN SALARIE

Le transfert d'un salarié couvre différentes situations : le transfert d'un établissement à un autre, le transfert volontaire ou conventionnel d'un contrat de travail entre deux entreprises et le transfert de plein droit du contrat de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur.

TRANSFERT DU SALARIE AU SEIN D'UNE MEME ENTREPRISE

CHAMP D'APPLICATION

Ici, on est dans le cadre d'un simple changement d'établissement : **l'employeur ne change pas !**

L'ACCORD DU SALARIE EST-IL NECESSAIRE ?

Pour répondre à cette question, il faut savoir si ce changement a **un impact sur le contrat de travail** et plus spécifiquement sur **le lieu de travail**.

Si le lieu de travail est un élément qui **a été contractualisé** dans le contrat de travail, dans ce cas **l'accord préalable du salarié** est nécessaire et **un avenant devra être conclu**.

Si cet élément **n'a pas été contractualisé**, dans ce cas deux situations doivent être distinguées :

- Si les établissements se situent dans un même secteur géographique, **le changement s'impose au salarié** car cela est considéré comme une simple modification des conditions de travail ;
- Si les établissements sont dans des secteurs géographiques distincts, **l'accord du salarié devra être recueilli et un avenant conclu**.

Le secteur géographique n'est pas défini par la loi. En cas de litige, les juges regarderont la distance entre les deux sites, l'accès aux transports collectifs ou bien l'allongement de la durée de temps de trajet.



Dans certaines situations, l'accord du salarié n'est pas requis : application d'une clause de mobilité, d'un accord de performance collective ou encore mutation temporaire motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Pour les salariés protégés, tout changement de lieu de travail nécessite **l'accord préalable** du salarié et **la signature d'un avenant** au contrat de travail.

TRANSFERT VOLONTAIRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

CHAMP D'APPLICATION

Le transfert volontaire d'un contrat de travail fait référence à la situation dans laquelle **un salarié et deux entreprises se mettent d'accord** pour **transférer le contrat de travail** du salarié de l'une à l'autre.

Il est fréquent d'utiliser ce transfert dans le cadre d'une mobilité intragroupe. Cela étant, rien n'interdit d'utiliser ce dispositif entre deux employeurs n'appartenant pas un même groupe.



Certaines conventions collectives nationales imposent une reprise des contrats de travail en cas de perte de marché par exemple : l'entreprise ayant gagné le marché devra reprendre les salariés de l'entreprise qui avait le contrat et qui l'a perdu.

Dans ce cas, il faut se référer aux dispositions conventionnelles pour connaître le régime applicable à ce transfert.

CONDITIONS A RESPECTER

En premier lieu, il **faudrait l'accord** du **salarié**, de **l'employeur initial** et du **nouvel employeur**.

Ensuite, **une convention tripartite** doit être conclue entre les 3 parties. Deux solutions s'offrent alors aux parties :

- **Solution 1 : poursuite du contrat de travail**

La convention a pour objet d'organiser **la poursuite du contrat de travail** : le contrat initial n'est pas rompu, il est simplement transféré d'une entreprise à l'autre.

Dans la très grande majorité des cas, **un avenant** devra être réalisé pour adapter le contrat de travail à la nouvelle entreprise : classification, durée de travail, avantages contractualisés...

- **Solution 2 : rupture du contrat de travail**

La convention a pour objet **de mettre fin au contrat de travail** : le contrat initial est rompu et **un CDI** devra être conclu simultanément entre le salarié et le nouvel employeur.

CONSEQUENCES POUR LES PARTIES

Les conséquences ne seront pas les mêmes selon que la convention tripartite met fin ou non au contrat de travail.

Si poursuite du contrat de travail :

Dans ce cas **le contrat de travail n'est pas rompu** et cela a deux conséquences :

- Il n'est pas nécessaire de procéder aux formalités de fin de contrat
- L'ancienneté et les congés payés acquis chez l'employeur initial sont repris

Si rupture du contrat de travail :

Dans ce cas, la rupture peut s'analyser comme **une résiliation amiable**. Elle ne donne pas lieu au respect d'un préavis ni au versement d'une indemnité.

Il faudra donc remettre au salarié **un solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation France Travail**.

La portabilité des garanties de santé et prévoyance sont sans objet dans la mesure où le salarié bénéficie d'une protection sociale complémentaire auprès de son nouvel employeur.

L'ancienneté acquise chez l'employeur initial est **reprise**.

En ce qui concerne **les congés payés acquis et non pris**, ils seront dus sur le solde de tout compte. Toutefois, les parties **peuvent convenir** dans la convention tripartite **qu'ils seront transférés sur la nouvelle entreprise**. Dans ce cas, aucune indemnité compensatrice de congés payés ne sera due au salarié sur le solde de tout compte.

Conséquences communes :

Dans tous les cas, les accords collectifs, les décisions unilatérales de l'employeur, les usages ne sont pas repris.

De même, **la convention collective du nouvel employeur est applicable immédiatement, sans délai de survie** de l'ancienne convention applicable chez l'employeur initial.

TRANSFERT DE PLEIN DROIT DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAMP D'APPLICATION

L'article L1224-1 du Code du travail dispose que : « Lorsque survient **une modification dans la situation juridique de l'employeur**, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, **tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise** ».

Ce transfert ne s'applique qu'en cas de **transfert d'une entité économique autonome**.

Dans une telle situation, le transfert des contrats de travail est **obligatoire et automatique**. Il est **interdit de faire échec au transfert** (accord limitant le nombre de salariés repris par la nouvelle structure, transfert uniquement en cas d'accord des salariés...) sauf en cas de PSE.

LES FORMALITES A ACCOMPLIR

Aucune formalité n'est à accomplir puisque le transfert est **de plein droit**. Toutefois il est conseillé de conclure un avenant pour adapter le contrat de travail à la nouvelle entreprise.

CONSEQUENCES POUR LES PARTIES

Relations individuelles de travail

La **poursuite** du contrat de travail se fait dans **les mêmes conditions** : les salariés concernés conservent leur rémunération, leur ancienneté, leurs congés payés...

Un salarié **ne peut refuser d'exercer son contrat de travail** chez le nouvel employeur sous peine de se voir sanctionner.

Si le nouvel employeur souhaite **modifier** le contrat de travail d'un salarié transféré, il faudra réaliser un **avenant** et donc obtenir l'accord préalable du salarié.

Relations collectives de travail

Les salariés continuent **à bénéficier durant 15 mois des accords collectifs applicables** chez l'ancien employeur. Pendant cette durée, les négociations devront s'engager pour définir quel régime appliquer aux salariés transférés.

Ainsi, lorsque la modification de la situation juridique de l'employeur implique **un changement de CCN applicable**, il faudra mettre en œuvre **la procédure de changement de convention** telle que mentionnée dans [notre fiche pratique dédiée aux conventions collectives](#).

Pour les usages, décisions unilatérales ou tout autre avantage non négocié, le délai de survie de 15 mois ne s'applique pas : ils continuent de s'appliquer en l'absence de dénonciation ou d'accord de substitution.

Toutefois, les salariés transférés ne peuvent être privés des dispositions plus favorables qui s'appliqueraient dans leur nouvelle entreprise : **il faut donc comparer les avantages collectifs entre l'ancien et le nouvel employeur et appliquer le plus favorable.**

Licenciement

Le licenciement économique par le cédant lors du transfert est **interdit**. En revanche, le cédant peut licencier un salarié avant le transfert pour un motif inhérent au salarié, même si cela constitue un risque juridique.

Le nouvel employeur, quant à lui, doit reprendre tous les salariés transférés. Cela étant, il peut tout à fait procéder à un licenciement après le transfert dès lors que le motif du licenciement est valide.

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	17/07/2025
Date de mise à jour	17/07/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé