

# LA TRANSMISSION DES ENTREPRISES VITICOLES ET LES TRAVAILLEURS

**Me Nathalie TOURRETTE**

**Avocat**

**AIDV - Section Européenne**  
**Colloque du 25 Octobre 2019**

**I. PRINCIPE DU TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL EN CAS DE TRANSFERT DE L'ENTREPRISE AGRICOLE**

**II. NOTION DE TRANSFERT DE L'ENTREPRISE AGRICOLE**

- A. Conditions d'application de l'article L.1224-1 du Code du travail**
- B. Critères dégagés par la jurisprudence**
- C. Exemples de situations visées**

**III. TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL**

- A. Salariés concernés**
- B. Conséquences du transfert**

- 1. Caractère d'ordre public et automatique du transfert des contrats de travail*
- 2. Transfert des droits et obligations découlant du contrat de travail*

**IV. POSSIBILITÉ DE LICENCIEMENT**

- A. Licenciement antérieur au transfert de l'entreprise**
- B. Licenciement postérieur au transfert de l'entreprise**

## I. Principe du transfert des contrats de travail en cas de transfert de l'entreprise agricole

### SOURCES :

✓ Droit européen

Article 3 de la Directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 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'entreprises ou d'établissements :

**« Les droits et les 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 ».**

✓ Droit interne

Article L.1224-1 du Code du travail :

**« 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 ».**

Article L.1224-2 du Code du travail :

**« Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :**

**1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;**

**2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux-ci.**

**Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux ».**

## II. Notion de transfert de l'entreprise agricole

### A. Conditions d'application de l'article L.1224-1 du Code du travail

#### ✓ Modification dans la situation juridique de l'employeur

→ **Indifférence de l'acte de transfert** : succession, cession totale ou partielle d'entreprise, modification touchant au capital social (fusion, mise en société ou apport en société, filialisation d'activité), transformation du fonds, etc ...

### B. Critères dégagés par la jurisprudence

#### ✓ **Transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise** (même en l'absence de lien de droit entre les employeurs successifs) :

- **Transfert d'une entité économique autonome** définie comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre
- **Maintien de l'identité de l'entité transférée** avec poursuite ou reprise de l'activité de cette dernière par le repreneur

→ **Conditions cumulatives**

## C. Exemples de situations visées

### ✓ Cession partielle d'entreprise : cession de la majorité de l'exploitation viticole

La cession par des époux exploitants agricoles de « *la plus grande partie d'une exploitation viticole (près de 85%) comprenant les terres, les vignes, les vignes, les places de marchés, les étiquettes apposées sur les bouteilles, les recettes de fabrication, les clients étant réorientés vers le nouvel exploitant* » et le fait que « *le chai et la cuverie ont été mis à la disposition des acquéreurs pendant un temps pour faciliter la reprise et **la poursuite de l'exploitation**, que des emballages divers et matériels nécessaires à l'exploitation ont également été cédés à l'EARL ainsi que des stocks* », caractérisent le « *transfert d'une entité économique autonome* » (CA Poitiers, 16 octobre 2007, RG 06/00394)

### ✓ Fusion absorption : fusion de caves coopératives

Les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail s'appliquent à une fusion entre deux caves coopératives lorsque le traité de fusion « *organise le transfert de toutes les composantes d'une entité économique autonome destinées à **la poursuite de la même activité** de vinification et de stockage* » (CA Montpellier, 4 novembre 2009, RG 09/01816).

✓ **Transformation du fonds : regroupement d'exploitations dans une nouvelle structure**

En cas de regroupement d'exploitations au sein d'une nouvelle entité, de mise à disposition de fermages à cette entité, nonobstant la vente de quelques parcelles et celle du stock, « *il ne s'agit pas là d'une simple **cession** d'un élément de son actif mais bien **du droit d'exploiter des parcelles de vigne, ce qui caractérise le transfert d'une unité économique autonome** » (CA Nîmes, 5 avril 2016, RG 14/05132)*

✓ **Démembrement successoral : poursuite de l'activité sous le même nom de Château**

A l'occasion d'un démembrement successoral, la propriété viticole conserve son identité « *dès lors qu'il est démontré que **la même activité s'est poursuivie** avec les héritiers de Mademoiselle H. avec les mêmes moyens, peu importe que des activités annexes et secondaires n'aient pas été reprises et que l'exploitation des terres aient été confiées à des SCEA par ailleurs constituées entre les mêmes héritiers* » (CA Pau, 1<sup>er</sup> décembre 2011, RG 10/02981)

✓ **Bail : conclusion d'un bail rural avec poursuite de la même activité**

- « *Lorsque des terres sont données à bail par leur propriétaire en vue de leur exploitation par un locataire, le **transfert d'une entité économique est établi par le seul fait de l'exploitation de la même activité*** » (CA Lyon, 9 octobre 2009, RG 07/05245)
- « *Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que **l'ensemble des moyens matériels nécessaires à la poursuite de l'activité principale de l'exploitation agricole avaient été mis à la disposition** de la société que M. Z... avait constituée à cette fin, et que cette société avait poursuivi la même activité, a pu en déduire qu'une entité économique autonome conservant son identité avait été transférée à cette société, peu important que les activités annexes et secondaires n'aient pas été reprises et que le bail ait été conclu au nom de M. Z... » (Cass. Soc., 30 novembre 2010, n°09-41274)*

✓ **Bail : fin du bail rural**

- « *Mais attendu que la cour d'appel a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et par une décision motivée, que M. X... était passé au service du propriétaire du fonds dès le 29 novembre 1995, en conséquence de la résiliation du bail intervenue à cette date ; que les moyens, qui, sous couvert de violations de la loi, de défauts de motifs et de défauts de base légale, remettent en discussion cet élément de fait devant la Cour de Cassation, ne peuvent être accueillis* » (Cass. Soc., 9 novembre 2004, n°02-44445)
- « *M. Henri MUSSO exploitait, à cette date, 31 hectares 94 ares 96 de vignes en production dont à priori 43% appartenait au GFA et il est donc incontestable que M. MUSSO exploitait bien d'autres parcelles que celles données à bail par le GFA. [...] La résiliation de ce bail constitue certes une diminution de près de la moitié de la surface viticole, mais cette situation s'apparente plutôt, dans le contexte ci-dessus analysé, à une perte de marché et non une modification dans la situation juridique de l'employeur au sens des articles L 1224-1 et suivants du code du travail avec transfert d'une entité économique autonome (CA Bordeaux, 1<sup>er</sup> décembre 2011, RG 10/04571)*

→ Le transfert du droit d'exploiter les vignes et la poursuite de l'activité viticole, caractérisent le transfert d'une unité économique autonome conservant son identité



### III. TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL

#### A. Salariés concernés

✓ **Salariés titulaires d'un contrat de travail en cours d'exécution à la date du transfert affectés à l'entité économique faisant l'objet du transfert :**

- Quelle que soit la forme ou la durée du contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel, d'apprentissage, ...
- Peu importe que le contrat de travail soit suspendu (CJUE 20 juillet 2017, Aff. 416/16), notamment en raison d'un congé maternité ou d'un congé parental (CA Paris, 23 septembre 2015, RG 13/00797)

Exception : Priorité de réembauche (Cass. Soc., 16 novembre 2017, n°16-15205)

→ **L'article L.1224-1 du Code du travail est applicable à toutes les personnes qui, selon le droit du travail national, sont protégées en tant que travailleur**

Dès lors, « *un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France n'est pas assimilé à un salarié régulièrement engagé au regard des règles régissant le transfert du contrat de travail* » (Cass. Soc., 17 avril 2019, n°18-15321)

## B. Conséquences du transfert des contrats de travail

### 1. Caractère d'ordre public et automatique du transfert

- ✓ La clause de la convention de cession d'une entité économique autonome qui ne prévoit que la reprise de certains salariés, est contraire aux dispositions d'ordre public de l'article L.1224-1 du Code du travail (Cass. Ch. Mixte, 7 juillet 2006, n°04-14788)
- ✓ Le transfert intervient de plein droit, sans formalité\*, et s'impose aux employeurs successifs et aux salariés :

*« Or, s'agissant d'un texte d'ordre public, la société PAUL J. n'avait pas à interroger le salarié sur la suite qu'il envisageait de donner à son contrat de travail dans la perspective du regroupement de l'activité de la société avec celle de l'entreprise D.. Pour le même motif, Monsieur R. n'avait pas à accepter la modification dans la situation juridique de son employeur qui s'imposait à lui. [...]*

*Tenant compte du caractère d'ordre public de l'article L. 1224-1 du code du travail et de ces circonstances, l'employeur ne saurait se prévaloir du prétendu choix que le salarié aurait fait d'être licencié plutôt que de voir son contrat être transféré » (CA Nîmes, 5 avril 2016, RG 14/05132)*

- ✓ Le refus du salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail transféré, dans les mêmes conditions, produit les effets d'une démission ( CA Lyon, 5 mai 2017, RG 15/09568)

\* Sous réserve de l'autorisation de l'Inspecteur du travail lorsqu'un salarié protégé est compris dans un transfert partiel d'entreprise

## 2. Transfert au nouvel employeur des droits et obligations découlant du contrat

### TRANSFERT DES DROITS\*

- ✓ **Poursuite du contrat aux conditions antérieurs** : rémunération, qualification, ancienneté (CA Riom, 1<sup>er</sup> avril 2014, RG 12/00857), ...
- ✓ **L'indemnité contractuelle de licenciement négociée avec le précédent employeur reçoit application** (Cass. Soc., 5 novembre 2014, n°13-19662)
- ✓ **Maintien de la protection au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles en cas de maladie contractée auprès du précédent employeur** (Cass. Soc., 20 mars 2019, n°18-40048)

→ Transfert du contrat de travail aux conditions en vigueur au jour du transfert de l'entreprise

*\* Les avantages découlant des accords collectifs ou des usages chez le précédent employeur obéissent à un régime particulier*

**TRANSFERT DES DETTES (Article L.1224-2) \***

- ✓ **Nouvel employeur débiteur des dettes** : le nouvel employeur est tenu aux obligations découlant du contrat de travail qui incombait au précédent employeur à la date du transfert (Cass. Soc., 19 mai 2016, n°15-20091)
  
- ✓ **Droit d'option du salarié** : Le salarié conserve toutefois la possibilité d'exercer son recours contre le premier employeur qui est le débiteur originaire (Cass. Soc., 25 septembre 2013, n°12-13593). Il peut donc agir indifféremment contre le nouvel employeur et contre le précédent qui sont tenus in solidum (Cass. Soc., 6 avril 2011, n°10-16203)
  
- ✓ **Contribution définitive à la dette** : si les dettes sont transférées au cessionnaire, l'ancien employeur, débiteur originaire des dettes, n'est pas libéré et la contribution définitive est à sa charge, sauf s'il en a été tenu compte dans la convention intervenue entre eux (Cass. Com., 18 septembre 2007, n°05-14618).
  
- **Solidarité légale instituée entre les employeurs successifs, mais la contribution définitive relève de la liberté contractuelle entre le cédant et le cessionnaire**

*\* Sauf en cas de procédure collective ou en l'absence de convention entre les employeurs successifs (cas de transfert du contrat de travail en l'absence de lien de droit entre les employeurs successifs)*

### Exemple de dettes transférées

- **Salaires** : (Cass. Soc., 6 avril 2011, n°10-16203)
- **Indemnités de congés payés** (Cass. Soc., 6 février 1996, n°92-45013)
- **Créance résultant d'un manquement du cédant aux obligations résultant du contrat de travail** (Cass. Soc. 19 mai 2016, n°15-20091)
- **Indemnité de requalification d'un CDD en CDI** (Cass. Soc., 8 novembre 2017, n°16-16648)
- **Indemnité pour travail dissimulé** (Cass. Soc., 11 mai 2016, n°14-17496)

## IV. Possibilité de licenciement

### A. Licenciement antérieur au transfert

- ✓ **Licenciement pour motif personnel possible**
- ✓ **Licenciement pour motif économique plus délicat** : ne sont pas remis en cause s'ils reposent sur des motifs économiques réels et ne sont pas motivés par le transfert (CJUE, 7 août 2018, Aff. 472/16), sous réserve de collusion frauduleuse entre cédant et cessionnaire

#### **Exemple de collusion frauduleuse :**

Le fait que licenciement économique soit notifié l'avant-veille de la prise d'effet de la fusion et que le protocole d'accord de pré-fusion précise que la cave absorbante ne souhaite pas la poursuite de certains contrats de travail et l'acceptation de la cave absorbée qui s'engage à avoir des entretiens préalables avec lesdites salariés, constituent « *une violation caractérisée et délibérée des dispositions de l'article L1224-1 du Code du travail laquelle prive de tout effet le licenciement de Mme X... et oblige la société venant aux droits de la SCA Les Vignerons du Lodévois à réparer le préjudice subi par la salariée en raison de la rupture frauduleuse de son contrat de travail* » (CA Montpellier, 4 novembre 2009, RG 09/01816)

- ✓ **Sanction du licenciement antérieur au transfert prononcé en méconnaissance de l'article L.1224-1 du Code du travail** : licenciement « *illégal et privé d'effet* »\* (Cass. Soc., 6 mai 2014, n°12-22881 ; CA Nîmes, 5 avril 2016, RG 14/05132)
  
- ✓ **Option offerte au salarié** : « *le salarié peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat illégalement rompu et le paiement des salaires ou demander à l'auteur du licenciement illégal la réparation du préjudice en résultant* » (Cass. Soc., 6 mai 2014, n°12-22881). Il peut aussi demander la réparation de son préjudice au cessionnaire, si ce dernier refuse de poursuivre le contrat aux mêmes conditions (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n°10-30020)  
  
→ Responsabilité in solidum du cédant et du cessionnaire lorsqu'ils ont contribué par leur action commune (l'un en licenciant le salarié et l'autre en refusant de poursuivre le contrat) au préjudice subi par le salarié (Cass. Soc., 28 janvier 2015, n°13-16719)
  
- ✓ **Limite** : si, avant la fin du préavis, le cessionnaire propose au salarié de poursuivre le contrat sans modification, le changement d'employeur s'impose alors au salarié (Cass. Soc., 4 mai 2011, n°10-15393).

\* Sous réserve de l'article L. 1233-61 al. 3 du Code du travail (Plan de sauvegarde de l'emploi)

## B. Licenciement postérieur au transfert

- ✓ **Licenciement pour motif personnel possible** (Cass. Soc., 25 octobre 2000, n°98-45422)
- ✓ **Licenciement pour motif économique possible dans le cadre de mesure de réorganisation** : le nouvel employeur doit justifier d'un motif économique revêtant les caractères d'une cause réelle et sérieuse, afin d'écartier toute idée de détournement de procédure destiné à faire échec au transfert des contrats de travail

### **Exemple de licenciement économique postérieur au transfert justifié par des mesures de réorganisation :**

Suite au décès de l'exploitant qui avait deux salariés, un affecté au domaine d'en Haut (M. H), l'autre affecté au domaine d'en Bas (M. B), la totalité de l'exploitation a été donnée à bail à M. B et le contrat de travail de M. H a été transféré à M. B en application des dispositions de l'article L.1224-1. L'exploitation, déjà déficitaire auparavant, ne permettant pas de dégager des résultats suffisants pour permettre l'emploi de deux salariés d'après les études réalisées par le comptable et le banquier de M. B, ce dernier a licencié M. H pour motif économique 1 mois après le transfert. Pour les juges, « *ces éléments caractérisent l'existence de difficultés économiques durables auxquelles devait faire face l'exploitation agricole, rendant nécessaires des mesures de redressement et la suppression du poste de M. MALOT* » (CA Riom, 1<sup>er</sup> avril 2014, n°12/00857)



- ✓ **Sanction du licenciement postérieur au transfert prononcé en méconnaissance de l'article L.1224-1 du Code du travail :**
  - Le refus du nouvel employeur de poursuivre le contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 7 mai 2003, n°01-42618)
  - La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique (Cass. Soc., 17 avril 2019 ; 17-17880)