Droit du travail - Transfert du contrat de travail

Par **Alexis Feuillade**, le **24/07/2018** à **16:11**

Bonjour à tous,

J'ai une petite question concernant le droit du travail. Je travaille à mi-temps dans une entreprise qui vient de se faire racheter par un concurrent (officiellement c'est une fusion).

Il me semble que l'article L 1224 - 1 du Code du Travail prévoit que les contrats de travail sont transférés au futur employeur (même si les conventions collectives et avantages individuels acquis peuvent être renégociés). J'aimerais négocier un avenant au contrat pour me mettre en télétravail deux jours par semaine avant que la fusion soit actée mais je souhaitais savoir si cet avenant serait aussi transféré avec la fusion ou s'il pouvait être renégocié/refusé unilatéralement par la suite par mon nouvel employeur.

Je n'ai malheureusement trouvé aucun article de doctrine ou de jurisprudence pour m'aider à cet égard donc je me suis tourné vers vous ^^.

Voilà voilà,

Merci d'avance pour votre aide

Alexis

Par **Lorella**, le **24/07/2018** à **20:07**

Bonjour

Oui pour la poursuite du contrat de travail en cours lors d'une fusion :

[citation]**Article L1224-1 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.[/citation]

Suite au transfert, le salarié conserve les conditions contractuelles chez l'ancien employeur.

Pour le télétravail, voici les conditions de mise en place :

[citation]**Article L1222-9**
Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.[/citation]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Alexis Feuillade**, le **25/07/2018** à **10:19**

Merci beaucoup pour votre réponse. Si je comprends bien, comme il s'agit d'un accord collectif, ce dernier est alors susceptible d'être renégocié après le transfert depuis la loi travail.

Cependant, si j'arrive à le faire inscrire dans un avenant au contrat, ma clause de télétravail sera transférée dans ma nouvelle entreprise sans renégociation.

Merci beaucoup pour votre aide ^^

Par **Lorella**, le **25/07/2018** à **12:57**

Oui cet avenant sera pris en compte comme votre contrat de travail avec le nouvel employeur.

En revanche, est ce que le nouvel employeur pourra ensuite revenir sur cet avenant et vous demander de venir travailler dans les locaux ? Je pense que dans ce cas il s'agirait d'une modification de votre contrat de travail qui nécessite votre accord. Mais il faut voir comment sera rédigé la clause. S'il est prévu une période adaptation au cours de laquelle le salarié comme l'employeur peuvent décider de ne pas poursuivre, là le nouvel employeur peut en effet revenir sur cette clause si cette période est toujours en cours au moment du transfert.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés