



HAL
open science

Le formalisme minimaliste de la convention tripartite de mobilité

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. Le formalisme minimaliste de la convention tripartite de mobilité. Bulletin Joly Travail, 2022, n° 12, pp.5. hal-03896697

HAL Id: hal-03896697

<https://hal.science/hal-03896697v1>

Submitted on 13 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Le formalisme minimaliste de la convention tripartite de mobilité

Sébastien Ranc

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
Contacter : portail-publi@ut-capitole.fr

Le formalisme minimaliste de la convention tripartite de mobilité
Soc., 26 octobre 2022, n° 21-10.495, FS-B

L'espèce. Une salariée a été engagée le 2 janvier 1994 par une société coopérative d'intérêt agricole d'électricité (SICAE) appartenant à l'époque au groupe EDF-GDF-SUEZ suivant un contrat à durée indéterminée en qualité de comptable. Cette relation contractuelle a pris fin le 31 décembre 2011, date à compter de laquelle la salariée a été « mutée » dans un centre nucléaire de production d'énergie (CNPE) du même groupe. Était donc en cause une mobilité individuelle intra-groupe (Sur ce sujet, v. not. J. ICARD, « Le transfert individuel du contrat de travail », *JSL*, 19 juin 2020, n° 500-6 ; « Penser la mobilité juridique des salariés. Étude du transfert individuel du contrat de travail », *RDC*, juin 2017, p. 327). Le 7 mars 2014, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'indemnités, par la SICAE, notamment au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La question était celle de savoir à qui imputer les indemnités, en l'occurrence au primo-employeur (ce que la salariée demandait) ou au dernier employeur. Dit autrement, la sempiternelle question qui se posait était la suivante : mais qui était donc l'employeur lors de la rupture du contrat de travail ?

Dans un premier temps, la Cour de cassation avait rappelé aux juges du fond (CA Reims, 7 juin 2017, n° 16/01487) qu'il était nécessaire de « *rechercher si une convention tripartite n'avait pas été conclue entre la salariée et les deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail* » (Soc., 5 décembre 2018, n° 17-21.883, inédit). Autrement dit, la cour d'appel aurait dû rechercher si la qualité d'employeur avait été transférée par l'effet d'une convention.

À la suite d'un renvoi après cassation, d'autres juges du fond ont relevé qu'après que la salariée ait demandé par écrit à être mutée, GDF-SUEZ a pris acte de sa demande de mutation en mentionnant administrativement son poste actuel à la SICAE et le poste demandé au CNPE. Une commission interne du CNPE a ensuite accepté sa candidature. Enfin, la mutation lui a été notifiée par une lettre de la société EDF mentionnant ses ancien et nouveau postes. On est donc en présence de plusieurs faits qui traduisent une volonté individuelle de chaque partie prenante d'accepter la mobilité intra-groupe. Mais formellement, chacune de ces volontés reste séparées. Concrètement, les juges du fond n'ont relevé aucun document où les parties prenantes à la mobilité ont apposé ensemble leur signature. Pour autant, la cour d'appel déduit de l'ensemble de ces éléments de fait, l'existence d'une convention tripartite découlant de la rencontre des volontés des parties prenantes (CA Amiens, 5^{ème} ch. prud., 15 octobre 2020, n° 19/01481). Pour la Cour de cassation, saisie à nouveau de la même affaire, cette rencontre des volontés est insuffisante. Au visa des articles 1134 du Code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et de l'article L. 1231-1 du Code du travail, elle décide qu'« *aucune convention tripartite n'avait été signée entre la salariée et ses employeurs successifs organisant la poursuite du même contrat de travail* » (Soc., 26 octobre 2022, n° 21-10.495, publié).

Un minima de formalisme. Auparavant, la Cour de cassation avait refusé d'appliquer le formalisme assez « lourd » de la rupture conventionnelle (entretien entre l'employeur et le salarié, droit de rétractation, homologation de la convention de rupture par l'administration, indemnité dont le montant est au moins équivalent à l'indemnité de licenciement) aux

conventions tripartites conclues entre un salariés et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail (Soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555, publié : *Cah. soc.*, juillet 2016, p. 363 ; *JCP S* 2016, 1265, note G. LOISEAU ; *SSL* 2016, n° 1730, p. 4, note F. FAVENNEC ; *Lexbase hebdo éd. sociale*, n° 660, 23 juin 2016, note S. TOURNAUX). La convention tripartite n'est pour autant pas dépourvue de tout formalisme dans la mesure où elle doit être *a minima* signée – par conséquent écrite – par l'ensemble des parties prenantes.

Un petit pas de plus vers la cession de contrat ? Serait-on en train d'assister à un alignement des planètes entre la convention tripartite de mobilité et la cession civiliste du contrat ? Pour mémoire, la cession de contrat est l'opération par laquelle un contractant (le cédant) transfère à un tiers (le cessionnaire) sa qualité de partie au contrat qui le liait jusqu'ici à son cocontractant (le cédé), qui pour cela doit donner son accord (C. civ., art. 1216). Rapatrier la convention tripartite dans le mécanisme civiliste de la cession de contrat ne signifie pas pour autant une totale assimilation entre ces deux notions. La cession de contrat pourrait être adaptée à la relation de travail en vertu du particularisme du droit du travail.

Dans un arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-21.518, publié), la Cour de cassation avait déjà rapproché le régime juridique de la convention tripartite à la cession civiliste de contrat en matière d'imputation de la dette (v. not. S. RANC, « Des précisions relatives à la convention de mobilité intra-groupe », *BJT*, mai 2022, p. 14. *Contra* P. MORVAN, « Transfert volontaire du contrat de travail dans le cadre d'une mobilité professionnelle », *JCP S* 2022, 1132).

La prescription de l'écrit plaide en faveur d'un rapprochement avec la cession de contrat car cette dernière « doit être constatée par écrit, à peine de nullité » (C. civ., art. 1216, al. 3). La convention tripartite serait donc un contrat solennel car sa « validité est subordonnée à des formes déterminées par la loi » (C. civ., art. 1109, al. 2). Or, aucune disposition législative du Code du travail n'impose une quelconque forme à cette convention tripartite dans la mesure où le régime juridique de cette dernière est exclusivement jurisprudentiel. Faut-il voir, à travers l'obligation d'un écrit désormais consacrée, un renvoi au régime légal de la cession civiliste de contrat ? La Cour de cassation n'avait pas à répondre à cette question. Mais il y a fort à parier qu'après avoir statué sur la forme (*instrumentum*) de la convention tripartite, la Haute juridiction aura à se prononcer sur son contenu (*negocium*). On pense notamment à la mention obligatoire ou non de l'ancienneté, de la période d'essai, de l'évolution des fonctions ou de la rémunération. Affaire à suivre...