

## Entreprises de propreté : transfert de marché = transfert d'informations ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 12/03/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 12/03/2020

### **Sources :**

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 février 2020, n° 18-15447](#)

Une entreprise de propreté gagne un nouveau marché et reprend les contrats de travail des salariés affectés au site concerné. Quelques mois plus tard, elle licencie une salariée pour faute grave. Ce que cette dernière conteste au motif qu'elle était salariée protégée... ce qu'ignorait le nouvel employeur...

## Représentant du personnel = salarié protégé... sans condition ?

Une salariée d'une entreprise de nettoyage est titulaire de mandats de représentation du personnel (à l'époque déléguée du personnel et membre élue du comité d'entreprise). Lorsque son employeur habituel perd le marché, l'entreprise entrante reprend les contrats de travail en cours.

Quelques mois plus tard, le nouvel employeur prononce finalement le licenciement pour faute grave de cette salariée. Une décision que cette dernière conteste : étant salariée protégée, l'employeur aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour la licencier. Parce qu'il ne l'a pas fait, son licenciement est nul, estime-t-elle.

« Non », rétorque l'entreprise entrante qui n'a jamais été informée du statut protecteur de la salariée. Elle rappelle, en outre, que le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé n'est possible qu'avec son consentement, ainsi qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Or, ici, l'autorisation de l'inspecteur du travail n'avait pas été sollicité par l'entreprise sortante. Mais, parce que la salariée avait accepté ce nouveau contrat de travail avec l'entreprise entrante, elle ne peut pas, d'après le nouvel employeur, se prévaloir de la protection dont elle bénéficiait auprès de l'entreprise sortante.

Le nouvel employeur ajoute que tout salarié disposant d'un mandat extérieur à l'entreprise, doit, pour se prévaloir de son statut protecteur, informer l'employeur de l'existence de son mandat au plus tard lors de l'entretien préalable. Ce que la salariée n'a pas fait.

Sauf qu'un mandat de délégué du personnel ou de membre élu du comité d'entreprise (ou, maintenant, un mandat de membre élu du comité social et économique) ne constitue pas un mandat extérieur à l'entreprise, précise le juge. La salariée n'avait donc pas à informer l'employeur de son existence.

En outre, dans le cadre d'un transfert de contrat de travail résultant d'un transfert de marché, le mandat du représentant du personnel prend fin le jour du changement d'employeur. Le salarié bénéficie dès lors de la protection contre les licenciements pendant les 6 mois qui

suivent la disparition du mandat.

Enfin, seul le salarié protégé peut se prévaloir d'une absence d'autorisation de transfert de son contrat de travail.

Tous les arguments de l'employeur étant contredits, le juge donne raison à la salariée en déclarant son licenciement nul.

***Vous cédez une partie de votre activité de nettoyage ? Vous reprenez une activité auparavant gérée par une entreprise de nettoyage ? Sachez que cette situation impose des obligations de part et d'autre. Quelles sont-elles et comment les gérer ?***

[Entreprise de propreté : gérer le transfert du personnel](#)  
[Licenciement d'un salarié protégé : mode d'emploi](#)

[BANNIERE\_DROITE]