



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 24.

LA CESSATION DE PLEIN DROIT
D'UN CONTRAT DE TRAVAIL



Fiche 24.

LA CESSATION DE PLEIN DROIT D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

24.1. Les hypothèses de cessation de plein droit des contrats de travail

Différentes situations peuvent entraîner une cessation de plein droit des contrats de travail.

A. L'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie¹

Lorsque le salarié cumule 52 semaines de maladie - 78 semaines à partir du 1er janvier 2019 - sur une période de 104 semaines, l'employeur est informé par la CNS que le salarié n'a plus le droit aux indemnités pécuniaires de maladie.²

La CNS vérifie au début de chaque période d'incapacité de travail si la limite est atteinte et elle notifie à l'employeur et au salarié la date de cessation du versement de l'indemnité pécuniaire de maladie.³

L'employeur ne doit pas licencier le salarié mais seulement lui communiquer un décompte final et un solde de tout compte.⁴

B. La faillite de l'employeur

En cas de jugement déclaratif de faillite, la loi prévoit que les contrats de travail sont résiliés avec un effet immédiat sauf en cas de continuation de certains contrats à la demande du curateur.⁵

Les salariés ont alors le droit :

- au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de la faillite et au mois qui suit ;
- à l'attribution d'une indemnité égale à la moitié du préavis légal auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait été licencié avec préavis.

Les montants versés au salarié au titre du maintien du salaire et de l'indemnité ne doivent pas excéder le montant des salaires et indemnités auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait été licencié avec préavis.

Les créances des salaires et indemnités de toutes nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail sont garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence.⁶

C. Autres hypothèses de cessation de plein droit des contrats de travail

1) Le décès ou l'incapacité physique de l'employeur

Cette hypothèse ne vise que la situation d'un contrat de travail passé avec une entreprise individuelle.

Si le contrat de travail est passé avec une société ayant une personnalité juridique distincte de celle de son dirigeant, un changement au niveau du ou des dirigeant(s) n'affecte pas les contrats de travail.

2) La déclaration d'inaptitude lors de l'examen médical d'embauche⁷

Le contrat de travail cesse de plein droit si le salarié est déclaré inapte au poste lors de l'examen médical d'embauche.

Si l'inaptitude du salarié est déclarée par le médecin du travail lors d'un examen périodique, le contrat n'est pas résolu de plein droit : l'employeur devra prononcer un licenciement avec préavis, sauf si une procédure de reclassement est lancée.

3) Le prononcé d'un reclassement externe⁸

Le contrat de travail cesse le jour de la décision de reclassement externe qui est prononcée par la Commission mixte.

4) L'attribution d'une pension de vieillesse⁹ ou d'une pension d'invalidité¹⁰

Le contrat de travail cesse de plein droit :

- le jour de l'attribution d'une pension de vieillesse, et au plus tard à l'âge de 65 ans à condition que le salarié ait droit à une telle pension.
- le jour de l'attribution d'une pension d'invalidité.

5) Le décès du salarié¹¹

En cas de décès du salarié, le contrat de travail cesse de plein droit le jour du décès.

Certains proches du salarié bénéficient du « trimestre de faveur » c'est-à-dire du maintien du salaire du salarié décédé jusqu'à la fin du mois de la survenance du décès et à une indemnité égale à trois mois de salaire :

- le conjoint survivant ou le partenaire ;
- les enfants mineurs et les enfants majeurs à sa charge au moment du décès ;
- les ascendants vivant sous le même toit et à sa charge au moment du décès.

¹ Article L.125-4 (2).

² Art.9 al1 Article 14 al.2, Code de la sécurité sociale.

³ Articles 186 et suivants, statuts de la CNS.

⁴ Le solde de tout compte devra inclure l'indemnité compensatoire pour congés non-pris. En revanche l'indemnité de départ n'est pas due dès lors qu'il n'y a pas de licenciement, mais bien une cessation automatique du contrat de travail. Si à l'échéance des 52 semaines de maladie, l'employeur ne s'oppose pas à ce que le salarié reprenne son

travail, on considère qu'un nouveau contrat de travail a été tacitement conclu entre les parties.

⁵ Article L.125-1.

⁶ Article L.126-1.

⁷ Article L.326-1.

⁸ Article L.125-4. On notera que cet article vise aussi le cas du retrait de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou de sa réorientation vers le marché de travail ordinaire.

⁹ Article L.125-3.

¹⁰ Article L.125-4.

¹¹ Article L.125-1 (2).



24.2. Les hypothèses de cessation de l'activité qui n'entraînent pas de cessation de plein droit des contrats de travail

À partir du moment où l'employeur décide volontairement de cesser son activité, il n'y a pas de cessation de plein droit des contrats de travail.

Il convient de distinguer la fermeture volontaire d'une entreprise, qui impose à l'employeur de respecter les délais de préavis prévus en matière de licenciement, du transfert de l'activité, qui impose une obligation de transférer les contrats de travail.

A. La fermeture volontaire d'une entreprise

La fermeture volontaire d'une entreprise n'entraîne pas de cessation automatique des contrats de travail : l'employeur doit alors anticiper la fermeture de son entreprise pour respecter les délais de préavis.¹

À noter que si le nombre de licenciements envisagés atteint 7 salariés sur 30 jours, ou 15 salariés sur une période de 90 jours, l'employeur est tenu de procéder à des licenciements collectifs et non à des licenciements individuels.²

B. Le transfert de l'activité³

Le transfert d'une activité n'entraîne pas de cessation automatique des contrats de travail, et elle ne constitue pas non plus un motif de licenciement, ni pour le cédant, ni pour le cessionnaire.⁴

En cas de transfert d'entreprise, le code du travail impose au contraire le maintien des contrats de travail : les contrats de travail doivent être transférés sans que le transfert n'entraîne de modifications substantielles au détriment des salariés.

La loi précise que les contrats de travail qui auraient été résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert ; la reprise de l'activité devant cependant intervenir dans les 3 mois à partir de la cessation des affaires.⁵

Le code du travail met à la charge du cédant et du cessionnaire des obligations d'information et de consultation :

- le cédant doit notifier les contrats de travail existant au moment du transfert au cessionnaire, avec copie à l'ITM ;
- le cédant et le cessionnaire doivent informer leurs salariés respectifs en temps utile avant la réalisation du transfert et avant que les conditions d'emploi des salariés ne soient modifiées.

Ces informations doivent comprendre les éléments suivants :

- la date fixée ou proposée pour le transfert ;
- le motif du transfert ;
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés ;
- les mesures envisagées à l'égard des salariés.⁶

¹ À noter qu'en cas de fermeture de l'entreprise, la loi précise que « le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités. » [article L.415-10 (3)]

² Pour le calcul du nombre de licenciement intervenus la loi assimile à un « licenciement économique tout départ de salarié » à l'initiative de l'employeur pour un motif non inhérent au salarié » tel que par exemple les pré-retraites ou les départs volontaires par suite d'incitation financière. Articles L.166-1 et suivants.

³ Ces dispositions sont applicables au transfert d'une entité économique. L'entité économique est une notion très large qui a été définie comme étant « un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre » (CJCE 11.03.1997 C-13/95 Süzen). L'activité poursuivie ou reprise peut donc être constituée par la poursuite d'une activité accessoire.

⁴ Article L.127-4.

⁵ Article L.125-1.

⁶ Sont visées ici les mesures ayant une portée générale comme par exemple les mesures concernant l'organisation du travail. Si des mesures plus conséquentes à l'égard des salariés sont envisagées, le cédant ou le cessionnaire sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des salariés, en vue d'aboutir à un accord.