



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

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

Mise à jour : août 2023

1. Les hypothèses liées au salarié

1.1. La déclaration d'inaptitude au moment de l'embauche

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

Base légale : article L.326-1, alinéas 4 et 5 du code du travail

« *Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.*

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage. »

A noter que si l'inaptitude du salarié est déclarée par le médecin du travail lors d'un examen périodique, le contrat de travail ne sera pas résolu de plein droit.

[Fiche 37 - Le reclassement professionnel d'un salarié](#)

1.2. Autres situations liées à l'état de santé du salarié

L'article L.125-4 du code du travail liste une série de situations relatives à l'état de santé du salarié.

« *Le contrat de travail cesse de plein droit:*

1. *le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité ; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu;*
2. *le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du [Code des assurances sociales](#);*
3. *(L. 23 juillet 2015) pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe;*
4. *le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée;*
5. *le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.*

1.2.1. Concernant l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire

L'épuisement des droits se produit lorsque le salarié cumule 78 semaines sur une période de 104 semaines.

Bien que le calcul se fait en semaines et non en mois, cela correspond à +/- une année et demie de maladie sur une période de deux années.

Le calcul est fait par la CNS qui informe l'employeur concerné de la date à partir de laquelle le salarié n'a plus le droit aux indemnités pécuniaires de maladie.[1]

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.[2]

L'employeur ne doit pas licencier le salarié mais seulement lui communiquer un décompte final et un solde de tout compte.[3]

1.2.2. Concernant le prononcé d'un reclassement externe

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

Fiche 37 - Le reclassement professionnel d'un salarié

1.3. L'attribution d'une pension de vieillesse ou d'une pension d'invalidité

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.[4]
- Le jour de l'attribution d'une pension d'invalidité.[5]

1.4. Le décès du salarié[6]

En cas de décès du salarié :

- Le contrat de travail cesse de plein droit le jour du décès
- Peuvent cependant prétendre au maintien du salaire certains proches (ou « trimestre de faveur »)

Base légale : article L.125-1 (2). du code du travail.

« Peuvent toutefois prétendre au maintien du salaire se rapportant à la fin du mois de la survenance de décès du salarié et à l'attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de salaire :

1. *Le conjoint survivant contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée ou la personne survivante ayant vécu au moment du décès avec l'assuré en partenariat déclaré dans le respect des conditions prévues par la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats,*
2. *les enfants mineurs du salarié décédé et les enfants majeurs dont il a assumé au moment de son décès l'entretien et l'éducation, sinon*
3. *les ascendants ayant vécu en communauté domestique avec le salarié à condition que leur entretien fût à sa charge.*

Si le salarié décédé a eu la jouissance d'un logement gratuit, l'employeur doit laisser ce logement gratuitement à la disposition des personnes visées à l'alinéa qui précède jusqu'à l'expiration des trois mois qui suivent celui de la survenance du décès. »

2. La cessation des affaires pour certains motifs liées à l'employeur

Sous réserve d'un transfert d'entreprise, l'article L.125-1. paragraphe 1er du code du travail pose le principe suivant *« (...) le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. »*

En cas de transfert d'entreprise à la suite d'une cessation des affaires pour un de ces motifs, ce même article précise que *« Les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert, dans les conditions visées aux articles L. 127-3 à L. 127-5. Dans cette dernière hypothèse, la reprise des affaires doit cependant intervenir dans les trois mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par la convention visée au paragraphe (2) de l'article L. 127-5. »*

2.1. Concernant la faillite de l'employeur

2.1.1. Le principe de la résiliation des contrats de travail et du paiement d'une indemnité

En cas de jugement déclaratif de faillite, la loi pose le principe que les contrats de travail sont résiliés avec un effet immédiat, avec l'exception possible d'une continuation des affaires à la demande du curateur.^[7]

Sauf continuation des affaires, les salariés ont alors le droit :

- au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de la faillite et au mois subséquent (c'est-à-dire le mois qui suit le mois de la faillite) ;
- 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.

A noter que cette loi précise que 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.

2.1.2. La « super-garantie » de créances salariales

L'article L.126-1. du code du travail garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps par le Fonds pour l'emploi.

Suivant cet article :

- Les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés 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 garantis jusqu'à la concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence (« plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3, du Code civil »)
- Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence.
- En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, cette garantie s'applique « *le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.* »

2.2. Concernant 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.

3. Le maintien des droits des salariés en cas de fermeture volontaire ou de transfert d'entreprise

3.1. 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.

À noter que

- Suivant l'article L.415-10 paragraphe 3 du code du travail, « *En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégué cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.* »

- 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.[8]

3.2. Le transfert d'entreprise

Le transfert d'une activité :

- n'entraîne pas de cessation automatique des contrats de travail, et
- ne constitue pas non plus un motif de licenciement, ni pour le cédant, ni pour le cessionnaire.[9]

3.2.1. La notion de transfert d'entreprise

Suivant l'article L.127-1 paragraphe 1^{er} du code du travail, le transfert peut viser un « *transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société.* »

Suivant l'article L.127-2 du code du travail, le « transfert » est entendu comme étant « *celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire.* »

3.2.2. Le maintien des contrats de travail

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.[10]

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 : sont visées les mesures ayant une portée générale, comme par exemple les mesures concernant l'organisation du travail, et qui ne devraient pas être qualifiées comme allant en défaveur des salariés.

[1] Articles 9 alinéa 1^{er} et 14 alinéa 2 du code de la sécurité sociale.

[2] Articles 186 et suivants des Statuts de la CNS.

[3] 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 78 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.

[4] Article L.125-3. du code du travail.

[5] Article L.125-4. du code du travail.

[6] Article L.125-1 (2). du code du travail.

[7] Article L.125-1. du code du travail.

[8] 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 (article L.166-1 et suivants du code du travail).

[9] Article L.127-4. du code du travail.

[10] Article L.125-1. du code du travail.