

## « Continuité de l'emploi et évolution des activités publiques »

Phénomène classique en droit privé du travail, l'évolution d'une activité et le sort réservé aux salariés de droit privé qui y sont affectés figure parmi les thèmes fondamentaux du droit social contemporain, et fait, à ce titre, l'objet d'une jurisprudence relativement stabilisée et d'une littérature abondante. La problématique sociale des évolutions d'activités publiques, pour être tout aussi essentielle sinon plus que celle qui irrigue le secteur économique classique, souffre à l'inverse d'un manque d'analyse globale et approfondie, du moins de l'absence d'une mise en perspective de l'ensemble des hypothèses où elle est amenée à être soulevée.

L'approche de la présente recherche est donc d'envisager la problématique sociale liée aux évolutions d'activités publiques dans sa globalité, en embrassant l'ensemble des hypothèses génériques concernées tant d'un point de vue organique - nature des personnels concernés comme nature des entités d'origine et d'accueil - que matériel - externalisation d'activités publiques, reprise en régie, décentralisation de compétences, transfert intercommunal de compétences, privatisation d'établissements publics, etc.

L'ambition est ici de révéler le caractère primordial de la donnée sociale dans la conduite des évolutions d'organisation ou de gestion des activités publiques, et d'apporter, dans la démarche pratique qui est la nôtre, les clés essentielles à la résolution de la problématique sociale qu'elle peut engendrer, quelque soit l'hypothèse sur laquelle elle porte.

Il s'agit, en premier lieu, en fonction de la nature publique et/ou privée des personnels concernés, d'**identifier clairement les obligations de transfert des personnels de nature légales** - d'ordre interne comme communautaire - ou **conventionnelles**, et de les confronter à la volonté politique de conserver ou réaffecter ces personnels.

Il convient, en deuxième lieu, de **préciser les modalités de transfert** des personnels concernés. Il s'agit tout particulièrement de vérifier la nécessité d'obtenir un accord exprès de leur part, de formaliser le transfert par la signature par un contrat de travail ou encore de solliciter les institutions représentatives du personnel pour procéder au transfert effectif des agents.

Il est, en troisième et dernier lieu, important d'**envisager précisément les conséquences du transfert** des personnels tant **pour la structure d'accueil que pour les agents eux-mêmes**, en termes financiers (niveau de rémunération, avantages individuels acquis, etc.) et opérationnels (organisation interne des ressources humaines, répartition des pouvoirs hiérarchiques entre structure d'origine et d'accueil pour les personnels mis à disposition, etc.).

---