



Actualités législatives et réglementaires

► *Contrat d'apprentissage*

L'arrêté du 29 septembre 2020, relatif aux modalités de prise en charge financière du cycle de formation en centre de formation d'apprentis pour les personnes sans contrat d'apprentissage, est paru au *JO* du 4 octobre.

► *Conseils de prud'hommes*

Le décret n°2020-1214 du 2 octobre 2020, portant diverses modifications relatives aux conseils de prud'hommes, est paru au *JO* du 4.

► *Amiante*

L'arrêté du 25 septembre 2020, modifiant l'arrêté du 12 juillet 2002 fixant le montant des indemnités prévues par le décret n°2001-963 du 23 octobre 2001 relatif au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante institué à l'article 53 de la loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, est paru au *JO* du 6 octobre.

► *Aide à l'embauche - Travailleurs handicapés*

Le décret n°2020-1223 du 6 octobre 2020, instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés, est paru au *JO* du 7.

► *Compte personnel de formation*

Le décret n°2020-1228 du 8 octobre 2020, portant modification des conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, est paru au *JO* du 9.

Jurisprudence

► *Préjudice d'anxiété*

Sur le fondement de la responsabilité civile, un salarié mis à disposition d'un établissement classé « *amiante* » n'appartenant pas à son employeur, peut demander la réparation de son préjudice d'anxiété auprès de celui-ci (Cass. soc., 30-9-20, n°19-10352).

► *Licenciement - Naissance d'un enfant*

Pour le père d'un nouveau-né, la période de protection contre le licenciement, prévue à l'article L 1225-4-1 du code du travail, ne s'applique pas aux actes préparatoires au licenciement tels que la convocation et l'entretien préalable (Cass. soc., 30-9-20, n°19-12036).

► *Consultation du CSE - Reclassement*

Même en cas d'impossibilité de reclassement à la suite d'un constat d'inaptitude, l'obligation de consulter les délégués du personnel (dorénavant CSE) demeure (Cass. soc., 30-9-20, n°19-16488).

► *Représentation équilibrée*

L'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté est la seule sanction prévue par les dispositions de l'article L 2314-32 du code du travail. Elle ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du comité

social et économique qu'à compter du jour où elle est prononcée et n'a aucune incidence sur sa candidature aux élections professionnelles (Cass. soc., 30-9-20, n°19-15505).

► *Faute inexcusable*

Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Ainsi, en écartant la faute inexcusable alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du risque d'agression physique auquel étaient exposés les conducteurs d'un bus (ligne de bus considérée comme dangereuse), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations (Cass. civ. 2^{ème}, 8-10-20, n°18-25021).

► *Ancienneté - Indemnité de préavis*

En l'absence de dispositions conventionnelles contraires, les périodes de suspension pour maladie n'entrent pas en compte pour le calcul de l'ancienneté d'un salarié ouvrant droit à une indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 30-9-20, n°18-18265).

► **Contrat de travail intermittent**

Les dispositions de l'article L 3121-14 du code du travail portant sur le contrat de travail à temps partiel ne sont pas applicables au contrat de travail intermittent (Cass. soc., 30-9-20, n°18-24909 et n°18-24910).

► **Inaptitude - Consultation DP**

L'article L 1226-10 du code du travail n'impose aucun formalisme pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié inapte. Ainsi, la délégation unique du personnel peut être consultée par conférence téléphonique dès lors que chaque élu a pu exprimer son avis (Cass. soc., 30-9-20, n°19-13122).

► **Rupture conventionnelle - Indemnité**

Le salarié ne peut pas se prévaloir des dispositions de l'article 45 du décret n°2011-636 du 8 juin 2011 pour déterminer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ces règles dérogatoires concernant le personnel des offices publics de l'habitat ne sont applicables qu'en cas de licenciement (Cass. soc., 30-9-20, n°19-15675).

► **Convention collective**

La conformité d'une convention ou d'un accord collectif aux dispositions légales et réglementaires s'apprécie au moment de sa conclusion peu important que les partenaires sociaux aient prévu que les dispositions de l'accord litigieux entreraient en application le premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel (Cass. soc., 23-9-20, n°18-23474).

FOCUS

Transfert d'entreprise : Une évolution importante de la position de la Cour de cassation

En cas de vente, fusion, transformation de fonds..., tous les contrats de travail en cours (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, contrats suspendus ou non, détachés ou non...) sont transférés de plein droit au nouvel employeur en cas de transfert d'une entité économique autonome (art. L 1224-1 du code du travail).

Le transfert des contrats ne concerne que les salariés affectés à l'activité transférée. Si le salarié travaille dans une branche d'activité non concernée par le transfert, son contrat se poursuit avec l'entreprise cédante.

Le transfert d'activité peut donc être total (l'intégralité de l'activité et, donc des salariés) ou partiel (une partie de l'activité et des salariés).

Lorsque le transfert d'activité n'est que partiel, les règles se compliquent légèrement.

La Cour de cassation a dû, à de multiples reprises, intervenir pour fixer des règles précises.

Lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé (Cass. soc., 9-3-94, n°92-40916).

Ce transfert partiel de contrat, qui aboutit *in fine* à une division du contrat de travail, intervient sauf si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible ou entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive (Cass. soc., 30-9-20, n°18-24881, PBRI). Il revient au juge de vérifier que le salarié ne se trouve pas dans l'une de ces situations empêchant une division du contrat de travail.

Ainsi, doit être cassé l'arrêt de la Cour d'appel qui, après avoir retenu que le salarié, consacrant 50% de son activité au secteur transféré, n'exerçait pas l'essentiel de ses fonctions dans ce secteur, juge que l'ensemble du contrat de travail devait se poursuivre avec le cédant.

Le juge d'appel aurait dû vérifier que la division du contrat de travail n'était pas possible au regard des nouveaux critères fixés par la Cour de cassation, sous l'impulsion du juge communautaire (CJUE, 26-3-20, ISS Facility Services NV, aff. C-344/18).

Pour la CJUE, dans l'hypothèse où une telle scission du contrat de travail se révélerait impossible à réaliser ou porterait atteinte aux droits dudit travailleur, l'éventuelle résiliation de la relation de travail qui s'ensuivrait serait considérée, en vertu de l'article 4 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, comme intervenue du fait du ou des cessionnaires, quand bien même cette résiliation serait intervenue à l'initiative du travailleur.

Au regard des dernières évolutions jurisprudentielles de la CJUE visant à favoriser le transfert des contrats y compris en cas de transfert partiel, le juge français ne pouvait plus maintenir sa position qui consistait à juger que, si le salarié exerçait l'essentiel de ses fonctions dans le secteur d'activité repris par la nouvelle société, l'ensemble de son contrat de travail devait être transféré à cette société et, dans le cas inverse, que son contrat de travail devait se poursuivre avec la société sortante (Cass. soc., 21-9-16, n°14-30056).

A noter, lorsqu'un salarié protégé est concerné par un transfert partiel d'activité, l'inspecteur du travail doit donner son autorisation au transfert.