



Actualités législatives et réglementaires

► *Ministère du travail*

Le décret n°2024-30 du 24 janvier 2024, relatif aux attributions du ministre du travail, de la santé et des solidarités, est paru au *JO* du 25.

► *Travailleurs de plateformes - Elections*

L'arrêté du 19 janvier 2024, relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 25.

Jurisprudence

► *Preuve - Temps de repos - Temps de pause*

Il incombe à l'employeur de démontrer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que des temps de pause. Dès lors, la demande de dommages et intérêts d'une salariée ne peut être rejetée uniquement sur la base d'attestations imprécises fournies par cette dernière, concernant les horaires d'embauche, de débauche et le temps consacré à la pause méridienne. La charge de la preuve reposant uniquement sur l'employeur (Cass. soc., 17-1-24, n°22-20193).

► *PSE - Risques psychosociaux*

Les mesures prises en matière de prévention des risques psychosociaux dans le cadre d'un PSE n'ont pas obligatoirement à figurer dans l'accord majoritaire.

Bien que la prise en compte des risques psychosociaux soit nécessaire lors de l'élaboration du PSE, les mesures de prévention de ces risques ne doivent pas nécessairement figurer explicitement dans l'accord majoritaire mettant en place le PSE, mais dans un document distinct de l'accord devant être transmis au CSE et soumis au contrôle de l'administration (CE, 19-12-23, n°458434).

► *Licenciement - Convention collective*

Lorsqu'une convention collective établit les motifs de licenciement, l'employeur est tenu de les respecter et ne peut procéder à un licenciement basé sur un motif non prévu par celle-ci.

Par conséquent, un salarié ne peut pas être licencié pour insuffisance professionnelle dès lors que la convention collective applicable au salarié ne le prévoit pas explicitement. Le licenciement est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 10-1-24, n°22-19857).

► *Clause de non-concurrence*

La violation de la clause de non-concurrence entraîne la perte du droit du salarié à réclamer la contrepartie financière spécifiée dans la clause, même après la cessation de la violation.

Cela s'applique même si la violation de la clause a été de courte durée.

Par conséquent, le salarié qui a exercé une activité en violation de la clause de non-concurrence pendant six mois, ne peut réclamer la contrepartie financière stipulée dans la clause, même après avoir mis fin à l'exercice de cette activité concurrente (Cass. soc., 24-1-24, n°22-20926).

► *QPC - Pass vaccinal*

La Cour de cassation a décidé qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel les questions prioritaires de constitutionnalité suivantes :

L'article 14, II de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte :

- au principe de sécurité juridique, garanti par l'article 16 de la DDHC de 1789 ? ;
- au principe d'égalité devant la loi, garanti par l'article 6 de la DDHC de 1789 ? ;
- au droit à l'emploi, garanti par l'alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? ;
- au droit à la dignité de la personne humaine, garanti par l'alinéa 1^{er} du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? ;
- au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? ;
- à la liberté d'opinion, de conscience et de pensée, garantie par l'article 10 de la DDHC de 1789 et l'alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? ;
- à la liberté individuelle, garantie par les articles 1, 2 et 4 de la DDHC de 1789 ? ;
- au droit de mener une vie familiale normale, garanti par l'alinéa 10 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? ;
- au droit de propriété, garanti par les articles 2 et 17 de la DDHC de 1789 ? ;

- à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, garanties par l'article 4 de la DDHC de 1789 ? ;
- au principe de proportionnalité des peines et des sanctions, garanti par l'article 8 de la DDHC de 1789 ?

Les questions posées ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle, dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, ne sont, d'une part, pas nouvelles, et ne présentaient pas, d'autre part, un caractère sérieux (Cass. soc., 24-01-24, n°23-17886).

► **Licenciement - Faute grave - Absence**

N'est pas constitutive d'une faute grave, l'absence prolongée d'un salarié durant une période d'intense activité, alors que ce salarié occupe un poste important dans l'entreprise, dès lors que l'absence est motivée par une assistance à un proche malade, que le salarié a un passé disciplinaire irréprochable et dispose d'une ancienneté importante.

Le licenciement en de telles circonstances, est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17-1-24, n°22-24589).

► **Transfert d'activité**

Si la perte d'un marché n'entraîne pas, par elle-même, l'application de l'article L.1224-1 du code du travail, il en va autrement lorsque l'exécution d'un marché de prestation de services par un nouveau repreneur s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome constituée d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre, dont l'identité est maintenue.

Constitue un transfert d'une entité économique autonome la reprise d'une activité de restauration avec les mêmes moyens d'exploitation corporels et incorporels indispensables à la poursuite de l'activité, y compris la reprise d'un salarié effectuant les mêmes tâches auprès du repreneur (Cass. soc., 17-1-24, n°22-20435).

► **Transfert d'entreprise – Syndicat - Représentativité**

Un syndicat représentatif dans une entité transférée qui perd son autonomie dans la société absorbante, ne peut pas désigner un délégué syndical s'il n'est pas représentatif dans la société absorbante (Cass. soc., 17-1-24, n°22-24687).

FOCUS

Changement d'employeur et procédure collective : la complexe articulation des règles

Par un arrêt du 20 décembre (Cass. soc., 20-12-23, n°21-18146), la Cour de cassation s'est aventurée sur les chemins tortueux du changement d'employeur, d'une procédure collective concomitante, et pour couronner le tout, en présence d'employeur de nationalité étrangère.

Les faits étaient les suivants : une société italienne détenait une succursale en France. La société est placée sous une procédure collective italienne dénommée « *administration extraordinaire* ». Une autre société italienne se porte acquéreur de certains actifs de la société placée en procédure collective. Toutefois, aucun engagement de reprise du personnel n'avait été formulé. Un mois après que l'acte de cession est conclu, les salariés français sont licenciés, par le repreneur, pour motif économique.

Les salariés contestent leur licenciement. Un des arguments tenait à la violation de l'article L.1224-1 qui organise le transfert des contrats de travail en cas de changement d'employeur. En appel, le nouvel employeur est condamné à verser aux salariés des dommages-intérêts pour rupture abusive de leurs contrats. Il forme alors un pourvoi en cassation.

Les questions posées à la Cour de cassation étaient les suivantes :

- 1) Quelle loi s'applique au contrat de travail exécuté en France en cas d'ouverture d'une procédure d'insolvabilité dans un autre Etat-membre de l'Union Européenne ?
- 2) Les règles relatives au transfert des contrats de travail trouvent-elles à s'appliquer dans le cadre d'une cession d'actifs isolés y compris au cours d'une procédure collective ?

- 3) L'abandon d'une partie des activités et la conservation de certaines, la reprise partielle de moyens corporels et un effectif de personnel réduit, permettent-ils de caractériser une entité économique autonome, condition *sine qua non*, de l'application de l'article L.1224-1 ?

Pour répondre à la première question relative au conflit des lois, la Cour de cassation applique les textes européens d'une part, et a laissé, aux juges du fond, la faculté d'apprécier souverainement, si les contrats étaient régis par le droit français ou italien.

Il en ressort que, bien que la procédure collective ait été ouverte en Italie, les salariés de la succursale française exerçaient exclusivement en France, et que l'action des salariés ne concernait pas la procédure collective, mais tendait à régler la question du maintien des contrats. Etant donné que les contrats étaient régis par le droit français, la question de leur transfert relevait de ce même droit, y compris dans la présente hypothèse, lorsqu'une procédure collective est ouverte dans un autre Etat de l'UE.

La deuxième question était plus complexe à appréhender. Le repreneur contestait sa condamnation pour non-respect des règles de maintien des transferts de contrats de travail en cas de changement d'employeur.

La législation française prévoit que lorsqu'un changement d'employeur intervient pour une des causes énumérées à l'article L.1224-1 les contrats de travail sont transférés au nouvel employeur. Ce dernier est alors tenu aux obligations de l'ancien employeur, sauf si le changement intervient dans le cadre d'une procédure collective (article L.1224-2).

Il faut comprendre, que lorsqu'une procédure collective est ouverte à l'encontre d'une société et qu'une nouvelle se porte acquéreur, en principe, le transfert des contrats se fait quand même, toutefois, à la différence d'une cession « ordinaire » l'acquéreur ne sera pas débiteur des créances salariales de la société qui fait l'objet de la procédure. Cette règle de l'absence de transfert des créances a été réaffirmée dans un arrêt du 19 avril 2023 (Cass. soc., 19-4-23, n°20-12808).

Dans la présente affaire, la Cour de cassation juge donc que le transfert des contrats avait bien lieu d'être, même si la cession ne concernait que des actifs isolés et non une cession totale ou partielle de l'entreprise.

Enfin le dernier problème de droit exposé à la Haute juridiction portait sur la caractérisation de l'entité économique autonome.

Il faut rappeler que pour le maintien des contrats prévu à l'article L 1224-1 puisse opérer, il faut un transfert d'une entité économique autonome. Cette entité consiste en un ensemble organisé de personnes et de moyens corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre (Cass. soc., 28-6-00, n°98-43692).

Dans l'affaire, objet du présent arrêt, les juges ont souverainement estimé que l'entité autonome était caractérisée, et la Cour de cassation leur a donné raison.

Les juges avaient relevé, que le repreneur avait acquis du matériel appartenant au cédant, mais également des droits de propriété intellectuelle, ainsi que des compétences techniques et industrielles, et enfin il avait repris le personnel. Par ailleurs, l'activité s'était poursuivie postérieurement aux licenciements avec le recrutement de nouvelles personnes.

L'acquéreur avait donc repris un ensemble de moyens corporels et incorporels significatifs et nécessaires à la poursuite de l'activité.

Ainsi, été caractérisé le transfert d'une entité économique autonome, et par voie de conséquence, l'acquéreur était tenu de reprendre les contrats.

Le licenciement des salariés dont le contrat n'a pas été maintenu, a, par conséquent, été jugé sans cause réelle et sérieuse.