



Textes législatifs et réglementaires

► *Protection de la santé des salariés*

La Direction Générale du Travail a réalisé une circulaire relative aux risques chimiques présents dans les conteneurs de marchandises et autres contenants utilisés pour le transport et le stockage de marchandises (circ. DGT/CT2/2015/160 du 7-5-15).

► *Le volontariat associatif*

Le volontariat de service civique est remplacé par le volontariat associatif. Ce dispositif a été créé par la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Il est introduit dans la partie réglementaire du code du service national par un décret n°2015-581 du 27 mai publié au *JO* le 29 mai dernier.

► *Formation professionnelle*

Le décret n°2015-600 du 2 juin 2015 portant suppression des dispositions réglementaires relatives à la déclaration fiscale des employeurs en matière de formation professionnelle est paru au *JO* le 4 juin dernier.

► *Indemnités journalières de maladie*

Une circulaire sur les modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie est parue (circ. N°DSS/S02/2015/179 du 26-5-15).

► *Santé au travail*

Un premier décret n°2015-612 du 3 juin 2015 transposant la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 et modifiant le code du travail afin de l'aligner sur le règlement (CE) n°1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges est paru au *JO* du 5 juin 2015.

Un second décret n°2015-613 du 3 juin 2015 concernant les références et la terminologie existantes en matière de santé et de sécurité au travail est paru au *JO* du même jour.

Jurisprudence

► *Droit d'opposition*

Le code du travail subordonne la validité de l'opposition exercée à l'encontre d'un accord collectif à l'existence d'un « écrit » (art. L 2231-8 du code du travail) motivé et notifié aux autres signataires dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Le tribunal de grande instance de Paris précise que l'opposition ne peut pas être formée par voie électronique (TGI Paris, 26-5-15, n°15/01585).

► *Résiliation judiciaire*

Un salarié fait une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail tout en continuant à travailler. Par la suite, l'employeur le licencie.

La Cour de cassation rappelle que si le juge fait droit à la demande de résiliation judiciaire, la date de la rupture du contrat de travail (nécessaire au calcul des indemnités de rupture) est fixée à la date d'envoi de la lettre de licenciement (Cass. soc., 12-5-15, n°13-26190).

► *Contrat de travail intermittent*

Le contrat de travail intermittent doit être écrit y compris en cas d'utilisation du chèque emploi associatif (Cass. soc., 20-5-15, n°14-13127).

► *Congés payés*

La Cour de cassation a rappelé dans un récent arrêt (Cass. soc., 12-5-15, n°14-10509) que le décompte en jours ouvrés des congés payés des salariés à temps partiel se fait de la même façon que pour les salariés à temps plein.

Ainsi, il y a lieu de décompter tous les jours ouvrés habituellement travaillés dans l'entreprise et non les seuls jours ouvrés travaillés par le salarié à temps partiel.

► *Ordre des licenciements*

La Haute Cour a jugé (Cass. soc., 27-5-15, n°14-11688) que relèvent de la même catégorie professionnelle pour l'établissement de l'ordre des licenciements, des salariés exerçant, au sein de l'activité d'usinage, des fonctions similaires sur des machines de générations différentes sauf, pour l'employeur, à démontrer que « le pilotage de l'une ou

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

didier.porte@force-ouvriere.fr





de l'autre de ces machines ait nécessité une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation ». En conséquence, l'employeur qui scinde ces fonctions en deux catégories professionnelles et qui met en œuvre les critères de l'ordre des licenciements dans chacune d'elles ne respecte pas ces critères.

► Rupture conventionnelle

Un employé libre-service est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Son employeur le soupçonne de vol de marchandise d'un montant de 1,99 €. A l'issue de l'entretien préalable, une rupture conventionnelle est finalement signée. Le salarié saisit la justice pour contester la rupture conventionnelle signée. Il soutient que son consentement a été vicié, dès lors qu'il n'a pas eu d'autre choix que de signer la rupture conventionnelle, alors que le non-paiement de l'article résultait en réalité d'une erreur de caisse. La cour d'appel requalifie la rupture conventionnelle

en licenciement sans cause réelle et sérieuse estimant que le consentement de salarié a été vicié (cour d'appel de Douai, 30-1-15, n°14/00919).

► Communications syndicales

Le Conseil d'Etat (CE, 1-6-15, n°369914) vient de juger contraires au principe d'égalité les dispositions de la CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant réservant aux seuls syndicats représentatifs la possibilité d'ouvrir les réunions de section syndicale à l'ensemble du personnel.

Ont également été jugées contraires au principe d'égalité, les dispositions conventionnelles limitant la diffusion de tracts sur les lieux de travail aux délégués des syndicats représentatifs en méconnaissance des prérogatives légales des syndicats non représentatifs.

En conséquence, le Conseil d'Etat a annulé partiellement l'arrêté portant extension de ladite CCN.

FOCUS

Les dernières précisions jurisprudentielles en matière de transfert conventionnel

En présence d'un transfert conventionnel, le nouvel employeur est-il tenu de payer au salarié transféré l'indemnité de requalification de contrats à durée déterminée due par l'ancien employeur ?

C'est à cette épineuse question que la Cour de cassation a dû répondre dans un arrêt du 27 mai 2015 (Cass. soc., 27-5-15, n°14-11155) qui figurera à son rapport annuel.

Il s'agissait d'une salariée engagée en qualité d'agent d'entretien sous contrat à durée déterminée par une société de nettoyage.

A la suite de la perte du marché par son employeur, conformément à la convention collective des entreprises de propreté et de services associés, son contrat est transféré. La salariée demande en justice la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

La cour d'appel condamne l'entreprise entrante à payer à la salariée l'indemnité de requalification. Elle retient que « si l'obligation au paiement d'une indemnité de requalification d'un contrat à durée déterminée naît dès la conclusion de ce contrat en méconnaissance des exigences légales et pèse en conséquence sur l'employeur l'ayant conclu, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent et lui sont transférés, en application des dispositions conventionnelles sur les conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, qu'en conséquence la salariée est fondée à réclamer le paiement de cette indemnité de requalification au nouvel employeur, ce dernier disposant d'un recours contre l'ancien employeur ».

Le nouvel employeur forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la cour d'appel.

La Haute Cour relève que « la poursuite du contrat de travail résultait de la seule application des dispositions conventionnelles susvisées, lesquelles ne prévoient pas que le nouveau prestataire est tenu des obligations qui incombent à l'ancien au moment du transfert du contrat de travail, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles et par fausse application les articles du code du travail susvisés ».

Pour comprendre cet arrêt, il convient de rappeler deux points.

Le premier point est que la seule perte d'un marché ne constitue pas, en principe un transfert d'entreprise au sens de l'article L.1224-1 du code du travail (Cass. soc., 6-11-91, n° 90-21437).

Toutefois, par exception, ce texte peut trouver à s'appliquer dans deux situations :

- dès lors que ces opérations s'accompagnent du transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ;
- lorsqu'une convention collective prévoit la poursuite des contrats de travail avec le nouveau prestataire.

En l'espèce, la convention collective des entreprises de propreté et de services associés prévoyait le transfert des contrats de travail en cas de perte de marché. Le juge était en conséquence confronté à un transfert conventionnel.

Le second point à souligner est que le transfert légal se distingue, dans ses effets, du transfert conventionnel.

En présence d'un transfert légal, le code du travail prévoit que les contrats de travail des salariés se poursuivent de plein droit avec le reprenneur (art. L 1224-1 du code du travail).



Par ailleurs, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail sont en cours, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date du changement d'employeur (art. L 1224-2 du code du travail).

En revanche, en présence d'un transfert conventionnel, il convient de se reporter aux dispositions de la convention collective pour appréhender les effets de ce transfert.

Par exemple, un transfert conventionnel n'entraîne pas de plein droit le transfert des contrats de travail et ce, pour deux raisons.

La première raison est que la convention collective peut subordonner le transfert des contrats de travail à l'accomplissement des diligences.

Le manquement de l'entreprise entrante aux diligences que l'accord met à sa charge fait obstacle au changement d'employeur (Cass. soc., 2-12-09, n° 08-43722).

La seconde raison est que l'accord exprès du salarié est nécessaire au changement d'employeur, celui-ci ne pouvant résulter de la seule poursuite de son contrat de travail sous une autre direction (Cass. soc., 3-3-10, n° 08-41600 ; Cass. soc., 26-6-13, n° 12-18201).

Par le présent arrêt, la Cour de cassation apporte une nouvelle précision concernant les effets du transfert conventionnel.

La Cour de cassation précise que le transfert des obligations incombant à l'ancien employeur doit être expressément prévu par l'accord.

Il est donc impératif dans de telles situations de se référer aux dispositions expressément prévues par la convention collective pour connaître l'étendue des obligations de chacune des parties.