

CONTRAT DE TRAVAIL – Transfert d'entreprise – Opposition collective des salariés au remplacement du titulaire d'une concession de service public – Situation impropre à caractériser un refus individuel de chaque salarié au maintien du contrat.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 octobre 2006
G. et a. contre Cie d'exploitation des ports et aéroports

Vu l'article L. 122-12 du Code du travail, interprété à la lumière de la directive 77/187/CEE du 14 février 1977, modifié par la directive 98/50 du 21 juin 1998 ;

Attendu que, pour débouter Mme M., M. P. et M. G., de leur demande tendant notamment à faire juger que leurs contrats de travail s'étaient poursuivis de plein droit avec la société Compagnie d'exploitation des ports et aéroports (CEPA), qui a succédé à la société SAGIM dans la gestion du port des Quilles de la commune de Sète (Hérault), à laquelle ils étaient affectés, les arrêts attaqués relèvent qu'il résulte de constats d'huissier des 5 et 10 juillet et 13 décembre 2001, de courriers et d'attestations, qu'avec les autres salariés de la société SAGIM, ils ont fait obstruction à la reprise de l'exploitation par la société CEPA, ils sont intervenus volontairement devant le tribunal administratif de Montpellier, pour s'opposer à la requête de la commune de Sète qui demandait l'expulsion de la société SAGIM du service public portuaire, qu'une ordonnance du président de la même juridiction leur a enjoint, ainsi qu'à la société SAGIM, de remettre les moyens nécessaires au fonctionnement de ce service ; que par leur opposition volontaire à la prise de

possession par la société cessionnaire, ils ont manifesté sans équivoque leur refus de transfert de leur contrat de travail qui s'imposait à eux, ne se plaçant pas sous un lien de subordination avec le nouvel employeur ; qu'ayant agi de la sorte, à leurs risques et périls, ils ne bénéficient plus des dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs qui, s'ils révèlent l'existence d'une opposition collective de salariés au remplacement d'un concessionnaire de l'exploitation d'un service public par un autre, sont impropres à caractériser le refus individuel de chaque salarié de la poursuite de son contrat de travail avec le nouvel employeur lors du transfert effectif de l'entité économique, lequel refus, s'il est établi, produit les effets d'une démission, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes leurs dispositions, les arrêts rendus.

(M. Sargos, prés. – Mme Divialle, rapp. – M. Cuinat, av. gén. – SCP Vier, Barthélémy et Matuchansky, av.)

Note.

La gestion d'un port est confiée à une entreprise par délégation de la commune. Cette dernière n'ayant pas renouvelé le contrat au profit du même titulaire, les salariés se sont opposés de diverses manières à la reprise par le nouveau délégataire (1). Ils ont toutefois dû simultanément saisir le juge afin de faire rappeler le caractère impératif de L 122-12 à l'égard du nouvel employeur. La Cour d'appel avait cru pouvoir assimiler le mouvement de protestation à un refus de la poursuite des contrats de travail. La Cour de cassation souligne au contraire

(1) A. Mazières "Succession de délégataires de service public et article L 122-12 : rencontre ou coexistence ?" AJDA 2006 p.1227 ; rapp. en matière d'opposition des salariés à un

transfert d'activité de service public : Cons. conc. 27 juin 2006 06-MC-02, Les Petites Affiches, 27 sept. 2006.

“l'existence d'une opposition collective de salariés au remplacement d'un concessionnaire de l'exploitation d'un service public par un autre” et censure l'arrêt d'appel. C'est là, sans toutefois l'énoncer explicitement, assimiler cette “opposition collective” à une grève. Cette approche pragmatique de la caractérisation des conflits sociaux et de leurs revendications est d'autant plus satisfaisante qu'elle n'a pas toujours prévalu (2).

Toutefois l'arrêt poursuit en indiquant que “le refus individuel de chaque salarié de la poursuite de son contrat de travail avec le nouvel employeur lors du transfert effectif de l'entité économique... s'il est établi, produit les effets d'une démission”. L'affirmation choque. En dehors de toute volonté claire et établie de prendre acte de la rupture par le salarié (3), celui-ci se voit donc sanctionné non par un licenciement mais par une démission d'office.

Que la Cour de cassation souhaite maintenir le caractère impératif de l'art. L 122-12 tant à l'égard de l'employeur que du salarié (4), alors que rien dans le texte de la loi ne l'exige, est une chose (5). Qu'elle déduise comme conséquence de la violation de l'art. L 122-12 que le refus du salarié entraîne la privation non seulement des indemnités de rupture mais également de l'accès à l'assurance-chômage, voilà qui est proprement injustifiable.

(2) Soc. 12 nov. 2003 Dr. Ouv. 2004 p. 88 Avis P. Lyon-Caen.

(3) Cass. Soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V n° 209, RPDS 2003 p. 362 n. M. Carles ; A. Martinel “L'office du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles”,

Dr. Ouv. 2005 p. 103 ; E. Fraise “La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié” RPDS déc. 2004.

(4) Cass. Soc. 14 déc. 2004 Bull. civ. V n° 331.

(5) v. la controverse entre Y. Chagny et P. Rodière, RDT 2007-216.