

Conventions et accords collectifs

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Transfert d'entreprise – Nouvel employeur refusant l'application de la convention en vigueur dans l'entreprise transférée – Obligation de négocier une nouvelle convention – Négociation devant être poursuivie avec les syndicats représentatifs – A défaut, accord non opposable aux salariés qui peuvent se prévaloir du statut collectif antérieur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
9 octobre 2001

B. contre l'Éveil Somainois et Société Sinka Nord

Sur le moyen relevé d'office après l'avertissement prévu à l'article 1015 du Nouveau code de procédure civile :

Vu les articles L. 122-12, alinéa 2, L. 132-2 et L. 132-8 du Code du travail ;

Attendu que, lorsqu'une entité économique est transférée, les contrats de travail sont poursuivis avec le nouvel employeur ; que celui-ci doit également appliquer au personnel de l'entité économique transférée les usages et engagements unilatéraux en vigueur au jour du transfert ; que, si la convention ou l'accord collectif en vigueur dans l'entité économique est mis en cause au sein de l'entreprise d'accueil, une négociation doit s'ouvrir entre l'employeur et les syndicats représentatifs en vue de la conclusion d'un accord de substitution ; qu'à défaut d'un tel accord, et pendant une durée d'un an, l'ancien accord ou convention collective demeure applicable ;

Attendu que Mme B. a été engagée, le 4 septembre 1987, par contrat de travail à temps partiel, en qualité d'agent de service affecté au nettoyage, par l'association L'Éveil Somainois à laquelle a succédé, à compter du 1^{er} janvier 1991, la société Sinka Nord ; que, par lettre du 17 décembre 1990, la société Sinka Nord a proposé à la salariée la reprise de son contrat de travail ; qu'en l'absence de réponse à cette proposition de la part de la salariée qui, étant en arrêt maladie à compter du 20 décembre 1990, n'a pas repris le travail le 2 janvier 1991, la société Sinka Nord, tout en maintenant ses propositions de réembauchage, a pris acte, les 31 décembre 1990 et 7 janvier 1991, de la démission de la salariée ; que celle-ci a saisi, le 25 janvier 1991, la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir des indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour débouter la salariée de ses demandes, la Cour d'appel, statuant sur renvoi après cassation (Chambre sociale, 3 juin 1997, arrêt n° 2391 D), a énoncé qu'une négociation au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail s'était effectivement engagée entre la société Sinka Nord et le personnel repris par celle-ci quant à la convention collective qui leur serait applicable, que si un accord avait pu intervenir sur le maintien des éléments essentiels du contrat de travail que constituaient les conditions d'exécution et de rémunération des emplois occupés, il n'en avait pas été de même pour les avantages annexes, telle la gratuité scolaire pour les enfants, dont bénéficiaient les salariés considérés, ces derniers étant simplement soumis aux dispositions de la convention collective du personnel des entreprises de nettoyage ; qu'après que plusieurs propositions d'intégrer l'entreprise, aux mêmes conditions de travail et de salaire que précédemment mais, pour le reste, dans le cadre des dispositions de la convention collective susmentionnée, lui eurent été faites par la société Sinka Nord, Mme B. avait indiqué dans son courrier du 2 juillet 1991 qu'elle était disposée à reprendre son travail mais dans les conditions antérieures et sous réserve du maintien des « avantages

acquis auprès de l'ancien employeur » ; que, par suite, et alors que l'article L. 122-12 du Code du travail n'entraînait pas pour le nouvel employeur l'obligation de faire application des accords précédemment conclus et qu'il existait une nouvelle convention collective applicable, Mme B. devait être regardée comme ayant implicitement mais nécessairement refusé le transfert proposé sans pour autant démontrer ni même alléguer une modification de son contrat de travail par son nouvel employeur ; que la salariée étant ainsi seule à l'origine de la rupture de son contrat, ne pouvait qu'être déboutée ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que seule une négociation poursuivie avec les syndicats représentatifs pouvait aboutir à un accord collectif opposable aux salariés, et alors, d'autre part, qu'à défaut d'un tel accord, Mme B. était en droit de se réclamer du statut collectif applicable au sein de l'association L'Éveil Somainois la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions, ayant dit que la salariée était seule à l'origine de la rupture du contrat de travail et l'ayant déboutée de ses demandes dirigées à l'encontre de la société Sinka Nord ;

(M. Waquet, f.f. prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Benmakhlouf, av. gén. - M^{es} Jacoupy et Bouthors, av.)

NOTE. – Situation classique : lors d'un transfert d'entreprise le nouvel employeur se refuse à continuer d'appliquer au personnel transféré le statut collectif dont il bénéficiait antérieurement.

En l'espèce on peut induire des motifs de l'arrêt que l'entreprise au sein de laquelle était employée Mme B. avait décidé de cesser d'assurer elle-même le nettoyage et l'avait confié à une entreprise mécanisée.

Mais la convention collective applicable à l'activité du précédent employeur était plus favorable que la convention collective des entreprises de nettoyage que seule voulait connaître l'entreprise d'accueil.

L'article 132-8 1^{er} alinéa du Code du travail précise les règles applicables en l'occurrence et que rappelle l'arrêt ci-dessus. Aux termes de ce texte lorsque la convention applicable est mise en cause à l'occasion d'un transfert, elle doit continuer à s'appliquer aux salariés transférés jusqu'à la conclusion d'une convention de substitution et, à défaut, pendant un an.

A l'expiration de ce délai, l'ancienne convention cesse d'être en vigueur, mais les salariés transférés conservent les avantages individuels acquis en raison de son application antérieure (sur cette notion voir les obs. du Pr. Dockès à propos de Soc. 13 mars 2001 Dr. Ouv. 2001, p. 261 ainsi que le commentaire au rapp. annuel de la C. Cass. Dr. Ouv. 2002 p. 390).

C'est la situation qui est, en l'occurrence, celle de la salariée demanderesse.

Ce que l'employeur oubliait, c'est que la convention collective des entreprises de nettoyage ne pouvait s'appliquer au personnel transféré qu'à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 132-8, négociation qui doit intervenir conformément à cet article avec les seuls syndicats représentatifs.

A défaut d'une telle négociation, l'intéressée pouvait se prévaloir des avantages individuels qu'elle avait acquis sous l'empire de la convention qui lui était antérieurement applicable.

Rapprocher dans une situation analogue : Cour de cassation (Ch. soc.) 14 mai 1992, note F. Saramito, *Dr. Ouv.* 1993, p. 183.