

TRANSFERT D'ENTREPRISE – Condition – Existence d'une entité économique autonome – Défaut – Poursuite des contrats de travail ordonnée avec le cédant.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Référé) 13 juillet 2011

B. et a. contre SAS Feu Vert et a.

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. B. a été embauché par la SAS Feu Vert par un contrat de travail écrit à durée indéterminée à compter du 20 juillet 2009, en qualité de technicien, qualification opérateur service rapide 3, de statut employé, échelon 3. Un avenant en date du 1^{er} octobre 2009 permet de faire évoluer le contrat de travail en qualité de technicien expert, qualification technicien confirmé mécanique automobile, employé échelon 9. Le salaire était fixé à 1 450 euros mensuels bruts pour 151,67 heures. Sa moyenne de salaire brut sur les trois derniers mois était de 1 567 euros.

M. K. a été embauché par la SAS Feu Vert par un contrat de travail écrit à durée indéterminée à compter du 14 septembre 2009, en qualité de technicien, qualification opérateur service rapide 3, de statut employé, échelon 3. Le salaire était fixé à 1 338 euros bruts mensuels pour 151,67 heures. Sa moyenne de salaire brut sur les trois derniers mois était fixée sur la base d'un échelon 7 pour 1 466 euros.

M. F. a été embauché par la SAS Feu Vert par un contrat de travail écrit à durée indéterminée à compter du 18 mars 2011, en qualité de technicien, qualification opérateur service rapide, de statut employé, échelon 3. Le salaire était fixé à 1 365 euros bruts mensuels pour 151,67 heures. Le 4 mai 2011, par lettre remise en main propre, le salarié se voyait prolonger sa période d'essai initiale de 2 mois, de 2 mois supplémentaires.

La convention collective nationale applicable est celle des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs) IDCC 1090 - JO 3034, convention collective nationale du 15 janvier 1981, étendue par arrêté du 30 octobre 1981, JO 3 décembre 1981.

Les salariés bénéficiaient d'avantages collectifs et notamment des primes d'objectifs et d'une mutuelle d'entreprise.

La société Feu Vert, domiciliée à Ecully dans le Rhône, comporte près de 133 établissements sur tout le territoire national, 131 succursales, une plate-forme logistique de 60 salariés et un siège social de 250 salariés. Le nombre total de salariés est d'environ 2 300 personnes. La moyenne de salariés par succursale était de 14 personnes, encadrement compris. La société Feu Vert était composée de plusieurs établissements secondaires sur la région grenobloise, notamment Voiron, Fontaine, Saint-Martin-d'Hères, Echirolles.

Dans le cadre de son activité, les enseignes Feu Vert comportent trois parties qui sont l'atelier, le magasin et l'administration.

Le 7 décembre 2010, un compromis de vente est signé entre la SAS Feu Vert et l'EURL Premium Auto Service. Il est prolongé par deux avenants en date du 14 février 2011 et du 23 mars 2011.

Le 13 mai 2011, un comité central d'entreprise extraordinaire a lieu afin de consulter les représentants du personnel, notamment sur le projet de cession de l'établissement de Grenoble-Fontaine.

Ce même jour à 14h, le personnel de l'établissement de Fontaine est réuni par les cadres de la SAS Feu Vert en présence de M. Ng, gérant de l'EURL Premium Auto Service, pour faire le point de chaque situation. Les salariés de l'atelier se voient proposer un transfert de leurs contrats au sein de la société preneuse.

Le 31 mai 2011 est signé un acte de cession de fond de commerce entre la SAS Feu Vert et l'EURL Premium Auto Service pour l'activité d'atelier seulement, comprenant des éléments incorporels et corporels et, dans le cadre de application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, une liste de salariés dont les contrats se voient transférés; il s'agit des trois demandeurs qui sont parties à l'instance.

Le 31 mai 2011, les salariés écrivent à leur employeur, la SAS Feu Vert, pour signifier qu'ils contestent l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail en vertu du fait que l'atelier ne constitue pas une entité

économique autonome. Ils demandent un reclassement dans un centre de la région grenobloise.

Le 6 juin 2011, la SAS Feu Vert répond aux courriers des salariés en précisant ne pas donner suite à leurs demandes car ils ne font plus partie de SON personnel et qu'elle transfère une copie des courriers à l'EURL Premium Auto Service.

Le 6 juin 2011, Laurence Dallard, déléguée syndicale centrale, conteste pour le compte des trois salariés, le fait que l'atelier du magasin de Fontaine puisse être considéré comme une entité économique autonome.

Le 6 juin 2011, l'EURL Premium Auto Service écrit aux trois salariés pour les informer de la reprise des contrats de travail depuis le 1^{er} juin 2011 en les mettant en demeure de reprendre le travail dès le mercredi 8 juin 2011.

Le 9 juin 2011, les salariés répondent à la société preneuse qu'ils ne peuvent pas accéder à la demande de reprise de travail, l'atelier ne constituant pas une entité économique autonome et l'article L. 1224-1 du Code du travail ne pouvant s'appliquer.

Le 21 juin 2011, l'EURL Premium Auto Service écrit une mise en demeure aux salariés pour une reprise du travail à la réception de ce nouveau courrier.

Le 27 juin 2011, la déléguée syndicale centrale de la société Feu Vert adresse un courrier à la société preneuse afin de l'informer de la position syndicale et des salariés concernés qui ont saisi la juridiction prud'homale.

Les demandeurs n'ayant jamais été entendus dans leur position, c'est dans ces conditions qu'ils ont saisi le Conseil de prud'hommes en sa formation de référé le 15 juin 2011 pour un audience initiale le 6 juillet 2011. C'est à cette audience que les prétentions suivantes des demandeurs ont été entendues :

- annuler le transfert des contrats de travail de MM. B., F. et K. de la SAS Feu Vert vers l'EURL Premium Auto Service ;
- 150 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour chacun des demandeurs.

La SAS Feu Vert demande à titre principal de dire et juger que la demande ne revêt aucun caractère d'urgence, qu'elle se heurte à une contestation sérieuse et qu'il n'appartient pas à la formation de référé d'apprécier les conditions d'existence d'une entité économique autonome. A titre subsidiaire, que les demandeurs ne rapportent pas la preuve que l'atelier cédé ne constituerait pas une entité économique autonome, que la demande est donc infondée. En toute hypothèse et en conséquence, les demandeurs doivent être déboutés et condamnés au titre de l'article 700 du Code de procédure civile au paiement d'une somme de 1 100 euros pour chacun des demandeurs.

L'EURL Premium Auto Service demande à titre principal le défaut d'urgence et l'existence d'une contestation sérieuse. A titre subsidiaire, dire et juger que l'atelier cédé constitue une entité économique autonome. En toute hypothèse, débouter les demandeurs et les condamner chacun au paiement d'une somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les demandeurs exposent que les ateliers des magasins Feu Vert ne constituent pas une entité économique autonome, ce qui entraîne pour le personnel un reclassement interne et non un transfert par le repreneur éventuel de la seule activité atelier. Il souhaite donc l'annulation du transfert, car l'article L. 1224-1 du Code du travail est inapplicable en la matière, et la condamnation au titre des frais irrépétibles.

La SAS Feu Vert estime qu'il n'y a pas urgence et une contestation sérieuse sur la qualification d'une entité économique autonome. A titre subsidiaire, que l'entité économique autonome sur la partie atelier est bien réelle, ce qui entraîne dans le cadre d'une vente de cette activité seule le transfert des personnels affectés à l'atelier. Elle souhaite donc le débouté des salariés et leur condamnation au titre des frais irrépétibles.

L'EURL Premium Auto Service estime elle aussi qu'il n'y a pas urgence et une contestation sérieuse sur la qualification d'une entité économique autonome. A titre subsidiaire, que l'entité économique autonome sur la partie atelier est bien réelle ce qui entraîne dans le cadre d'une vente de cette activité seule, le transfert des personnels affectés à l'atelier. Elle souhaite donc le débouté des salariés et leur condamnation au titre des frais irrépétibles.

MOTIVATION DE LA DÉCISION :

Sur la comparaison des parties :

Vu l'article R. 1453-1 du Code du travail qui précise : "Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister" ;

Qu'en l'espèce, une réunion importante explique l'absence du représentant légal de la SAS Feu Vert, ce qui ne constitue

pas un motif légitime d'absence car il n'est ni insurmontable, ni imprévisible ;

Que les demandeurs ne s'opposent pas à ce que la SAS Feu Vert soit représentée par son seul conseil ;

Le Conseil accepte le représentant de la SAS Feu Vert et dit que la décision est contradictoire.

Sur la compétence de la formation de référé et la notion d'entité juridique autonome :

Vu les articles R. 1455-5 6 et 7 du Code du travail, qui définissent la compétence de la formation de référé ;

Vu l'article L. 1224-1 du Code du travail qui précise : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise » ;

Attendu que l'article L. 1224-1 du Code du travail est uniquement applicable en cas de transfert d'une entité économique autonome d'une entreprise à une autre ;

Attendu que cette entité doit correspondre à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ;

Attendu que l'entité économique désigne donc une structure dotée de moyens humains, techniques, matériels ou financiers lui assurant une certaine autonomie de fonctionnement ;

Attendu qu'en l'espèce, l'établissement de l'enseigne « Feu Vert » de Fontaine comporte trois activités différentes, qui sont le magasin, l'atelier et la partie administrative ;

Attendu que des salariés de chacune des trois activités peuvent travailler dans un autre secteur, par exemple le mécanicien venir au guichet de vente, le vendeur venir à l'atelier, ce qui n'est pas contesté à la barre par la SAS Feu Vert ;

Attendu que les personnels de direction, d'encaissement et administratif travaillent tous pour les trois activités sans distinction ;

Que l'établissement secondaire comporte un seul numéro de siret pour les trois activités ;

Attendu qu'en conséquence le Conseil dit que les éléments fournis démontrent une absence d'autonomie des trois activités et qu'un faisceau d'indices permet de constater l'existence d'une seule entité économique autonome pour un établissement de l'enseigne « Feu Vert » qui comprend trois activités, le magasin, l'administration et l'atelier ;

Que la SAS Feu Vert ne peut donc se prévaloir de l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail pour le transfert de ces trois seuls contrats de travail de la partie atelier ;

Sur l'exécution de bonne foi du contrat de travail :
Vu l'article L. 1222-1 du Code du travail qui précise que le contrat doit être exécuté de bonne foi ;

Que les salariés disent avoir eu une proposition de la part de cadres de la société Feu Vert de démissionner pour être réembauchés en perdant les avantages acquis au titre de leur ancienneté ;

Que la SAS Feu Vert dément de telles propositions sans apporter d'éléments, alors même que cette pratique s'est avérée exacte sur un établissement cédé dans les mêmes conditions en début d'année ;

Qu'en l'espèce, trois salariés du centre sur quatorze ne peuvent travailler ;

Que l'EURL Premium Auto Service se retrouve sans aucun employé pour démarrer son activité prochainement ;

Qu'il apparaît sur le registre unique du personnel (pièce 4 de la SAS Feu Vert) qu'un salarié de l'atelier M. S., travaillant dans l'atelier, a été « muté sur Voiron » en date du 31 mai 2011 ;

Que la vente du magasin Feu Vert de Fontaine a été prévue dès le 7 décembre 2010 sans en informer les salariés ou leurs représentants ;

Que l'ensemble des salariés, mis à part les trois demandeurs à l'instance, se sont vu proposer des mutations ou conditions de départ de la société SAS Feu Vert ;

Qu'en conséquence, le Conseil dit que la SAS Feu Vert n'a pas exécuté le contrat de bonne foi envers ses trois salariés ;

Que le fonds de commerce a été vendu par la SAS Feu Vert à l'EURL Premium Auto Service par un acte sous seing privé signé

le 31 mai 2011 après un compromis de vente signé le 7 décembre 2010 et deux avenants de prorogation du 14 février 2011 et 23 mars 2011. Que sur la partie atelier, quatre salariés sont portés sur le registre unique du personnel ;

Que l'acte de vente stipule que le personnel seulement de l'atelier est transférable ;

Qu'une liste du personnel est annexée, comportant seulement les trois demandeurs ;

Que le statut protecteur de M. S. n'empêche pas la SAS Feu Vert de le proposer au transfert dans l'acte de vente sous réserve des autorisations de l'administration ;

Qu'en conséquence, le conseil dit que l'ensemble des salariés n'a pas été transféré dans l'acte de vente.

Sur le maintien des avantages de la part de la Société Premium Auto Service :

Attendu que de manière constante, si l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ;

Qu'il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ;

Que l'obligation de maintenir au bénéfice du personnel les avantages que les salariés tiennent d'engagements pris à leur intention par l'employeur ne pèse, en cas de transfert de l'entité économique dont ils relèvent, que sur le nouvel employeur, auquel il incombe de maintenir ces avantages, aux mêmes conditions, tant que cet engagement n'est pas régulièrement dénoncé ;

Qu'en l'espèce, lors des entretiens du 13 mai 2011 entre les salariés, la SAS Feu Vert, en présence du gérant de l'EURL Premium Auto Service et des représentants du personnel et syndicaux de la SAS Feu Vert, M. Ng. n'a pas garanti le maintien des avantages équivalents en termes de prime et de mutuelle qui sont des accessoires au contrat de travail mais qui constituent des éléments indispensables aux conditions de travail des salariés, ce qu'il confirme à la barre ;

Qu'en conséquence le Conseil dit que les salariés voient une modification de leur conditions de travail et des éléments accordeurs au contrat de travail sans pouvoir donner leur accord pour ces modifications.

Sur les demandes d'annulation de transfert des contrats de travail :

Attendu qu'au vu des éléments précités, il apparaît que l'atelier du centre Feu Vert de Fontaine ne constitue pas une entité économique autonome au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail ;

Attendu que la société Feu Vert n'a pas exécuté de bonne foi les contrats de travail des trois salariés MM. B., F. et K. dans sa volonté de les transférer auprès de la société Premium Auto Service ;

Attendu qu'ainsi, le transfert de ces trois contrats de travail au mépris de l'art. L. 1224-1 du Code du travail constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient, en urgence, de réparer en constatant que MM. B., F. et K. font partie intégrante de la société Feu Vert à compter du 1^{er} juin

2011 et qu'ils ne sont pas transférés auprès de la société Premium Auto Service ;

Vu l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 qui précise que le juge peut même d'office ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision ;

Qu'en l'espèce, la SAS Feu Vert fait une résistance abusive à l'application de la loi ;

Que l'EURL Premium Auto Service se voit empêchée de commencer son activité à cause du comportement de la SAS Feu Vert ;

Qu'en conséquence, le Conseil assortira sa décision d'une astreinte provisoire de 15 euros par jour, à compter du huitième jour suivant le prononcé de la décision, en se réservant la liquidation de cette astreinte ;

Attendu qu'il y a lieu de mettre hors de cause l'EURL Premium Auto Service ;

Sur les demandes au titre de l'art 700 du CPC :

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser supporter aux salariés les frais exposés par eux pour faire valoir leurs droits ;

Le Conseil leur allouera pour chacun d'eux la somme demandée, soit 150 euros, au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

La SAS Feu Vert succombant, le Conseil la déboute de ses demandes. Le Conseil dit que l'EURL Premium Auto Service est hors de cause et qu'elle conservera à sa charge ses propres frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS :

Constata l'urgence et l'existence d'un trouble manifeste illicite ;

Dit que l'atelier du centre « Feu Vert » de Fontaine n'est pas une entité économique autonome et en conséquence :

Dit que l'article L. 1224-1 du Code du travail ne peut s'appliquer au transfert des contrats de travail de MM. S., H. et A. ;

Ordonne à la SAS Feu Vert de poursuivre, à compter du 1^{er} juin 2011, l'exécution des contrats de travail la liant à M. B., M. F. et M. K. et à respecter ses obligations contractuelles ;

Condamne la SAS Feu Vert au paiement :

- à M. B., de 150 euros au titre de l'article 700

du Code de procédure civile,

- à M. F., de 150 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

- à M. K., de 150 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Met hors de cause l'EURL Premium Auto Service et la déboute de sa demande reconventionnelle ;

Déboute la SAS Feu Vert de ses demandes reconventionnelles ;

Ordonne l'exécution de l'ensemble de l'ordonnance sous astreinte de 15 euros, pour chacun des demandeurs concernés, par jour de retard à compter du huitième jour suivant la notification de la présente ordonnance, la formation de référé se réservant la liquidation de cette astreinte.

(Mme Carles, prés. - M. Leroux, mand. synd. - MM. Moinecourt, Sadion-Martin, av.)

Note.

Les faits

L'entreprise Feu Vert, qui totalise 133 établissements en France, 131 succursales et plus de 2 300 salariés, dispose d'un établissement dans la région grenobloise dont manifestement elle souhaite se débarrasser. L'établissement, qui exerce dans le secteur des services de l'automobile, comporte trois subdivisions : un atelier de réparation, un magasin de vente et un service d'administration. La société a, malgré tout, à cœur de tirer quelque argent de l'opération et décide de vendre la partie « atelier » de son activité à un repreneur.

La direction pense utiliser l'article L. 1224-1 (1) du Code du travail et ainsi transférer l'unique atelier de réparation à l'acheteur qu'elle a trouvé, le contrat de travail des employés devant suivre ledit transfert. Les travailleurs étant selon l'usage « *vendus avec les meubles* », tout devait se passer pour le mieux.

(1) Article L. 122-12 al. 2 ancien ; v. M. Carles « Le transfert d'entreprise », num. spec. RPDS n° 773, sept. 2009.

Las ! Les salariés ont dû avoir vent des méfaits toujours possibles de l'externalisation à outrance car ils ne l'entendent pas de cette oreille et, de manière offensive, saisissent le Conseil de Prud'hommes en sa formation de référé pour obtenir l'annulation de la transmission de leur contrat à la société entrante. En effet, le fait de ne plus se voir l'employé d'une entreprise de stature nationale et nantie d'une représentation du personnel pour devenir celui d'une petite structure (EURL) dont la pérennité n'est, à tout le moins, pas évidente (2) a de quoi inquiéter.

La décision

L'ordonnance du Conseil de Grenoble s'inspire du célèbre arrêt *Perrier Vittel France* rendu par la Cour de cassation le 18 juillet 2000 (3). Il est vrai que la similitude de situation est patente : dans cette dernière affaire, la Cour d'appel de Nîmes avait relevé que la société Perrier-Vittel France avait conçu un projet de restructuration impliquant notamment l'externalisation de la caisserie bois de l'établissement de Vergèze et le transfert de ce service à la société Palette Rouge, notamment un atelier dont l'activité était le tri et la réparation de palettes de livraison en bois. Les juges d'appel, approuvés en cela par la Haute juridiction, ont décidé que le transfert de contrats de travail opéré dans ces circonstances est inopposable aux salariés faute de transfert d'une entité économique autonome, caractérisée par un personnel propre et une comptabilité spécifique.

C'est à la même recherche que la formation de référé du Conseil de Grenoble s'est livrée dans sa décision rapportée ci-dessus. Il est acquis que l'entité économique autonome est constituée dès lors qu'existent à la disposition de la structure des moyens corporels (matériel, locaux, marchandises...) ou incorporels (clientèle, brevets, droits de propriété...) et un personnel propre, c'est-à-dire dévolu en particulier à l'activité (4).

En l'occurrence, les conseillers prud'hommes ont relevé que le personnel n'était pas attaché à une activité en particulier dans la mesure où il arrivait aux mécaniciens de vendre en magasin et aux vendeurs de participer à l'atelier de réparation. Dans la même idée, les salariés de la partie administrative gèrent à la fois l'atelier et le magasin et ne sont pas attachés à l'un en propre. Ainsi est dénié le caractère d'entité économique autonome à l'atelier de l'établissement Feu Vert de Fontaine et se trouve reconstitué le raisonnement de l'arrêt *Perrier Vittel*.

Ici résidait l'essentiel, dans la mesure où l'emploi des trois salariés abusivement transférés était en question et où la juridiction pouvait s'appuyer sur une jurisprudence établie et continue ; la formation de référé se fonde dès lors sur la matérialisation d'un trouble manifestement illicite dont la mise à terme est de son ressort (5). Pour autant, arriver à un tel résultat est méritoire, tant il est difficile d'amener le collègue employeur de la formation de référé (et parfois certains membres du collège salarié...) à de telles décisions de remise en état du contrat (6) : la prétendue contestation sérieuse – pourtant insusceptible d'exercer un obstacle aux pouvoirs du juge des référés selon l'art. R 1455-6 – est prompte à se manifester.

Au-delà de la décision

Un autre aspect est à observer, concernant les avantages perçus par les salariés au service de Feu Vert et leur sort s'ils étaient passés au service du repreneur. Le Conseil développe, probablement surabondamment puisque le transfert n'est pas valable, cette question.

Le principe qui prévaut est que la modification du contrat de travail, notamment en matière de rémunération, lorsque cette modification est motivée par le transfert d'entreprise lui-même, constitue une fraude à l'article L. 1224-1 (7). D'après la directive communautaire n° 2001/23/CE du 12 mars 2001 : « *Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment des travailleurs, la résiliation du contrat ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur...* » (8).

(2) A ce sujet, il est instructif de relever l'un des arguments de l'employeur demandeur au pourvoi dans l'affaire *Perrier Vittel* (sur laquelle on reviendra) : « ...*En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, c'est de plein droit que les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, en vertu de l'article L. 122-12 du Code du travail qui ne pose pour son application aucune condition relative à la pérennité de l'emploi des salariés repris ou à la situation économique du cessionnaire...* ». Serait-on en présence d'un mobile apparent ou bien d'une révélation inconsciente ?

(3) Bull. n° 285, RPDS 2000 p. 327, n. M. Carles, rapport annuel C. Cass. 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 343.

(4) Cass. Soc. 7 juill. 1998, *MGEN c/ CPAM de Paris 12^e et a.*, Bull. civ. V, n° 363 ; M. Carles, *prec.*, *spec.* p. 289 s.

(5) Sur la nécessaire mobilisation du référé prud'homal : P. Moussy « *Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des travailleurs)* », Dr. Ouv. juin 2004 p. 273 et du même auteur « *A propos de l'art. R. 516-0 C. tr.* », Dr. Ouv. avr. 1998 p. 145, les deux articles sont disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(6) Comp. toutefois l'énergique décision (au fond) du Tribunal de commerce de Paris qui n'a pas hésité à ordonner, sous de lourdes astreintes, le transfert et la poursuite des contrats de travail sur la plateforme aéroportuaire de Roissy entre des prestataires de services, Tr. Comm. Paris, 25 janv. 2011, Dr. Ouv. 2011 p. 563, n. A. Mazières.

(7) Cass. Soc. 18 sept. 2007, *Sté Konica Minolta*, p. n° 06-42263.

(8) Art. 4-2.

Si la modification repose sur un motif économique, il revient à l'employeur d'entamer la procédure prévue par les textes, et pouvant aboutir à engager les opérations de licenciement économique individuel ou collectif.

Concernant les engagements unilatéraux ou usages qui lui sont transmis, le repreneur doit assurer leur maintien sauf remise en cause par le biais de la procédure dite de dénonciation, en respectant bien entendu l'obligation d'informer les IRP si elles existent, d'informer individuellement chaque salarié et de respecter un délai de prévenance raisonnable (9). S'il ne le fait pas, le nouvel employeur peut être condamné au maintien de l'usage (10) ou à des dommages et intérêts au bénéfice des salariés concernés (11).

En l'espèce, le Conseil de prud'hommes fustige les manquements du prétendu nouvel employeur, peu soucieux des garanties dues aux salariés.

Simon Daudet, *Défenseur syndical*

(9) S. Athmani « Le respect des usages », RPDS janv. 2007 p. 7 ;
Cass. Soc. 5 janv. 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 504, n. A. de Senga

(10) Cass. Soc. 20 sept. 2006, p. n° 04-47.343.

(11) Cass. Soc. 21 sept. 2005, *Sté Médirest*, pourvoi n° 03-43.532.

Samedi 3 décembre 2011

Durée du travail et rémunération - Santé, sécurité-résultat :

LA CHARGE DE TRAVAIL EN QUESTIONS

Le droit du travail français s'est attaché à construire en un siècle un socle de normes précises, rigoureuses, d'ordre public, afin d'encadrer la durée du travail, avec le double objectif de préserver la santé du salarié et de ménager sa vie personnelle.

A compter de 1982 s'est amorcée une phase rapide de dérèglementation soucieuse cette fois d'un autre intérêt, celui de l'entreprise, réclamant plus de souplesse.

Le salarié n'est plus subordonné à l'horaire mais à l'exigence de résultats.

Aujourd'hui ne faut-il pas mobiliser le droit à la santé et au repos pour venir au secours de l'encadrement de la durée du travail, et délimiter les contours d'un équilibre perdu ?

Dans cette démarche, judiciaire, dont les arrêts du 29 juin 2011 concernant le forfait en jours sont une illustration majeure, le droit européen est, une fois de plus, appelé au service d'un code du travail français qui s'est laissé aller à trop d'assouplissements.

Durée du travail, rémunération, santé : les nouvelles donnes d'un équilibre à trouver, au cœur des nouvelles formes de subordination.

> Introduction : L'office du Juge et la méthode d'articulation des normes

par Antoine Lyon-Caen, Professeur, Université Paris Ouest Nanterre la Défense

> Revisiter le droit positif par l'ajustement au droit européen ?

par Michèle Bonnechère, Professeur, Université d'Evry Val d'Essonne

> Durée et charge du travail : objectifs et limites de l'exigence de rentabilité

par Stéphanie Baradel, Avocate du Barreau de Lyon

> Démesure du temps de travail / Opacité de la rémunération

par Pascal Lokiec, Professeur, Université Paris Ouest Nanterre la Défense, et Paul Riandey, Avocat du Barreau d'Orléans

> L'action collective aux modes de contrôle et d'évaluation des salariés (CE, CHSCT, syndicats)

par Emmanuelle Boussard-Verrechia, Avocate du Barreau de Versailles et Rachel Saada, Avocate au Barreau de Paris

> Synthèse par Marie-France Mazars, Conseiller Doyen de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation