

CONTRAT DE TRAVAIL Modification du contrat de travail – Transfert d’entreprise – Transfert conventionnel – Entreprise adaptée employant des travailleurs handicapés se trouvant en situation d’entreprise entrante – Possibilité de refuser la reprise des contrats de travail prévue par la convention collective (oui) – Dommages-intérêts dus à l’entreprise sortante contrainte de verser certaines sommes aux salariés non-repris (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 février 2018

Société Défense 2000 c. Société Fastroad (p. n° 16-19.450 P+B)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Paris, 28 janvier 2016), qu’à la suite d’un appel d’offres de la société Total, la société Fastroad, entreprise adaptée employant des travailleurs handicapés, a succédé à la société Défense 2000 courses sur un marché de transport de voyageurs à compter du 1^{er} juin 2012 ; qu’invoquant les dispositions de l’accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l’emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain des voyageurs, la société Défense 2000 courses a saisi la juridiction commerciale pour demander la condamnation de la société Fastroad au paiement des sommes qu’elle avait dû verser aux salariés affectés au marché, que l’entreprise entrante n’avait pas repris ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Défense 2000 courses fait grief à l’arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts et de garantie formée contre la société Fastroad pour avoir méconnu la reprise des contrats de travail mise à sa charge par l’accord professionnel du 7 juillet 2009, alors, selon le moyen :

1°/ que les dispositions d’un accord professionnel sont applicables aux entreprises adaptées employant un personnel handicapé en tant qu’elles ne sont pas contraires aux obligations qui découlent de leur statut ; qu’en l’espèce, la société Défense 2000 courses rappelait que, en sa qualité d’entreprise adaptée, la société Fastroad n’était tenue d’employer des travailleurs handicapés à concurrence de 80 % de son personnel, conformément à l’article R. 5213-64 du code du travail ; que ce taux avait également été retenu par les premiers juges, aux termes d’une motivation qualifiée de parfaitement juste par la société Fastroad ; qu’il en résultait que cette entreprise adaptée était susceptible de satisfaire aux obligations de reprise de contrats de travail prévues par l’accord professionnel du 7 juillet 2009, relatif à la garantie de l’emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, pour autant que le transfert des trois contrats de travail en cause n’aboutissait pas à méconnaître ce seuil ; qu’en s’abstenant de procéder à la moindre recherche en ce sens, au prétexte que la clause de garantie d’emploi prévue par l’accord professionnel était par principe incompatible avec le statut d’entreprise adaptée, les juges du fond ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 5213-13 et R. 5213-64 du code du travail, dans leur rédaction applicable en

l’espèce, ensemble les articles 1^{er} et 2 de l’accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l’emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, dans leur rédaction applicable en l’espèce ;

2°/ que les dispositions d’un accord professionnel sont applicables aux entreprises adaptées employant un personnel handicapé en tant qu’elles ne sont pas contraires aux obligations qui découlent de leur statut ; qu’en décidant, par motifs éventuellement adoptés, que l’objectif d’insertion de travailleurs handicapés poursuivi par une entreprise adaptée exerçant une activité de transport de personnes excluait par principe de lui opposer les dispositions applicables aux entreprises de transport de personnes, les juges du fond ont violé l’article L. 5213-13 du code du travail, dans sa rédaction applicable en l’espèce, ensemble les articles 1^{er} et 2 de l’accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l’emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, dans leur rédaction applicable en l’espèce ;

3°/ que les entreprises adaptées sont libres de se soumettre volontairement à un accord professionnel dès lors qu’il ne contrevient pas aux obligations découlant de leur statut d’entreprise adaptée ; qu’en l’espèce, il était constant que la société Fastroad avait offert aux trois salariés employés par la société Défense 2000 courses de poursuivre leurs contrats de travail en application de l’accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l’emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs ; qu’il en résultait que la société Fastroad s’était volontairement soumise aux dispositions de cet accord professionnel, ainsi que l’avaient retenu les premiers juges ; qu’en jugeant néanmoins cet accord inapplicable à la société Fastroad, la cour d’appel a violé l’article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable en l’espèce, ensemble les articles 1^{er} et 2 de l’accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l’emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, dans leur rédaction applicable en l’espèce ;

4°/ que la substitution d’un prestataire employant des salariés non handicapés par une entreprise adaptée ne modifie pas nécessairement la nature et l’objet de l’entité dont relevaient les salariés de l’ancien

prestataire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 5213-13 du code du travail, dans sa rédaction applicable en l'espèce, ensemble les articles 1^{er} et 2 de l'accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, dans leur rédaction applicable en l'espèce ;

5°/ que pour vérifier si la substitution d'un prestataire employant des salariés non handicapés par une entreprise adaptée modifie la nature et l'objet de l'entité dont relevaient les salariés de l'ancien prestataire, les juges sont tenus de comparer les conditions de travail respectives des salariés concernés au sein de l'une et l'autre des entreprises successives ; qu'en s'abstenant de toute recherche en ce sens, la cour d'appel a à tout le moins privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 5213-13 du code du travail, dans sa rédaction applicable en l'espèce, ensemble les articles 1^{er} et 2 de l'accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, dans leur rédaction applicable en l'espèce ;

Mais attendu que compte tenu du statut des entreprises adaptées, dont l'un des objectifs prioritaires est de permettre aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités grâce à l'accompagnement spécifique qu'elles leur proposent, celles-ci ne sont pas soumises à l'égard des salariés non handicapés à la garantie d'emploi instaurée par l'accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain des voyageurs ; que le moyen, inopérant dans sa critique de la troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Défense 2000 courses aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Défense 2000 courses et la condamne à payer à la société Fastroad la somme de 3 000 euros ;

(M. Frouin, prés. - SCP Foussard et Froger, SCP Nicoláý, de Lanouvelle et Hannotin, av.)

Note.

Par cet arrêt du 28 février 2018, la Cour de Cassation considère inapplicable un accord (1) de garantie de l'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans « *les entreprises de transports interurbains des voyageurs à l'égard des salariés non handicapés* » quand l'entreprise entrante est une entreprise adaptée (2).

La Cour de cassation s'appuie sur les exigences de l'article L. 5213-13 du Code du travail (3), qui obligent ces entreprises à employer 80 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs de production. En effet, ces entreprises concluent un contrat d'objectif triennal avec l'autorité administrative et ce contrat vaut agrément.

On en déduit que l'intégration des salariés de l'entreprise sortante effectuant jusqu'alors la prestation ne leur permettrait plus de satisfaire au contrat d'objectif et au cadre de l'article L. 5213-13 du Code du travail.

Les salariés de l'entreprise sortante ne satisfont pas à l'objectif de l'entreprise entrante de permettre aux personnes handicapées d'exercer une activité dans des conditions adaptées. Il n'est pourtant pas dit que leur intégration ferait passer l'entreprise entrante sous la barre de 80 % de travailleurs handicapés dans l'effectif de production. La Cour de Cassation conclut à l'inapplication de la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail conventionnelles.

Plusieurs professions, comme la propreté, ont des dispositions de ce type. Des entreprises adaptées sont présentes dans ces secteurs. Aussi cet arrêt fait-il peser un réel danger sur le statut social et l'emploi des salariés de l'entreprise sortante.

L'emploi des travailleurs handicapés est une juste cause, mais elle ne doit pas amener à opposer les travailleurs handicapés aux travailleurs valides. De plus, l'application de cette jurisprudence à l'hypothèse inverse, consistant en l'entrée d'une entreprise ordinaire sur un marché assuré par une entreprise adaptée, aboutirait à la non-reprise des travailleurs handicapés...

Claudy Ménard, Formateur syndical

(1) Accord professionnel du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain des voyageurs.

(2) L'entreprise adaptée correspond à ce qui était anciennement « l'atelier protégé ».

(3) À l'époque art. R. 5213-64 du Code du travail abrogé par le décret n°2015-60 du 26 janvier 2015, art. 4.