

Mai / N°132

QUID DU STATUT CADRE EN CAS DE CHANGEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE LORS D'UN TRANSFERT D'ENTREPRISE ?

La question du maintien du statut conventionnel de cadre en cas de mise en cause de la convention collective nationale applicable s'est posée à la Cour de cassation à l'occasion d'un arrêt en date du 20 avril dernier.

Dans cette affaire, une salariée qui avait été nommée aux fonctions de responsable de groupe, ayant le statut cadre selon la convention collective nationale des télécommunications, a vu son contrat de travail être transféré suite à une cession à une autre entreprise d'un autre secteur. Dans sa nouvelle entreprise, cette salariée occupait le poste de superviseur et s'était vue appliquer un statut d'agent de maîtrise, coefficient 220, conformément à la grille de classification de la convention collective applicable au personnel des prestataires de services dans le domaine du tertiaire.

La salariée estimait que sa nouvelle entreprise était tenue de poursuivre son contrat de travail dans les mêmes conditions qu'avant la cession. Par conséquent, elle souhaitait conserver sa qualification, y compris son statut cadre. Elle réclamait ainsi le bénéfice du coefficient 280 de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (coefficient minimal du statut cadre dans cette convention), et donc un rappel de salaire.

Rappelons qu'en cas de cession d'entreprise, lorsqu'aucun accord de substitution n'est conclu, les salariés transférés continuent de bénéficier des dispositions de leur ancienne

convention collective¹ ainsi que de leur classification pendant un délai de survie de 15 mois.

Pour trancher le litige, la Cour de cassation rappelle donc qu'il est nécessaire de déterminer l'origine du statut cadre applicable au salarié.

Si celui-ci résulte de son contrat de travail, le statut cadre doit être maintenu. En revanche, si comme c'était le cas en l'espèce, le statut cadre dont bénéficiait la salariée résultait non pas du contrat de travail mais de la **convention collective** qui lui était applicable, une fois le délai de survie passé, **il n'était plus possible de revendiquer l'application de ce statut puisqu'il résultait d'une convention collective qui avait cessé de s'appliquer.**

Soc. 20 avril 2017 n° 15-28789

FONCTION PUBLIQUE : LES CONGES NON PRIS EN RAISON DE LA MALADIE PEUVENT ETRE REPORTES

Dans une récente décision, le Conseil d'Etat a consacré le droit pour les fonctionnaires d'Etat d'obtenir le report de leurs congés payés non pris à cause d'un arrêt de travail pour maladie.

Si la décision paraît logique, aucun texte national ne prévoyait pourtant cette possibilité. Le Conseil d'Etat a donc dû s'appuyer sur le droit européen et notamment la directive « temps de travail »² qui garantit à tous les travailleurs un droit à congé annuel de quatre semaines.

Selon le Conseil d'Etat, qui cite également sur une précédente décision de la Cour de justice de l'Union européenne³, les congés peuvent être

¹ Art. L. 2261-14 du Code du travail

² Directive 2003/88/CE

³ CJUE 22 novembre 2001, aff. C-214/10

pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de l'année civile correspondant à la période de référence des congés payés.

Attention cependant car l'article 7 de la directive « temps de travail » ne porte que sur les quatre semaines de congés qu'elle instaure. Par conséquent, la solution dégagée par le Conseil d'Etat ne vaut que pour ces quatre semaines et ne pourrait s'appliquer à une cinquième semaine de congés payés.

A noter que pour les salariés du privé, s'il n'existe pas plus de textes régissant cette problématique, la jurisprudence de la Cour de cassation a développé un **droit au report des congés** : *lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail*⁴. La Cour de cassation ne s'était toutefois à l'époque pas prononcée sur la durée de la période de report, mais la décision du Conseil d'Etat permet aujourd'hui d'y apporter une réponse.

CE 26 avril 2017, avis n°406009, JO 28 avril

LE DEFAUT DE VERSEMENT DE PRIMES QUI A ETE REGULARISE NE JUSTIFIE PAS UNE PRISE D'ACTE

La prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail permettant au salarié qui considère que le comportement de son employeur rend impossible la poursuite du contrat de travail de mettre fin à son contrat. Le salarié cesse alors de travailler et informe son employeur qu'il considère le contrat de travail rompu aux torts de celui-ci. Le salarié saisit ensuite le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de cette rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de l'employeur à lui verser les indemnités subséquentes. **Il s'agit donc d'un mode de rupture à l'initiative du salarié mais résultant de la faute de l'employeur.**

Née de la jurisprudence, ce mode de rupture autonome s'est considérablement développé durant ces dernières années avant que la Cour de cassation ne vienne restreindre sa portée en limitant la prise d'acte à des *manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail*⁵ (alors qu'elle concernait auparavant des *manquements graves*). Un nouvel arrêt rendu le 21 avril dernier confirme cette tendance.

En l'espèce, une consultante d'un grand cabinet d'experts comptables avait pris acte de la rupture de son contrat de travail suite à des retards de paiement de la partie variable de sa rémunération. Ces sommes avaient cependant finies par être versée à la salariée mais cela ne l'avait pas empêché de considérer que les manquements de son employeur étaient suffisamment graves et faisaient obstacle à la poursuite de son contrat de travail. **Il a en effet déjà été jugé que le non versement de primes contractuelles constituant une part importante de la rémunération justifie une prise d'acte**⁶.

Cependant, dans cette affaire, **comme l'employeur avait régularisé la situation, les juges du quai de l'Horlogerie ont considéré que le manquement en cause au moment de la prise d'acte n'avait pas un caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture aux torts de l'employeur.** En effet, la situation ayant été normalisée, la poursuite du contrat de travail n'était plus impossible selon les juges.

Cette solution traduit bien le mouvement général de la Cour de cassation concernant la prise d'acte qui vise à **encadrer et à restreindre de plus en plus ce mode de rupture** en écartant des manquements qu'elle juge insuffisamment graves ou trop anciens.

Les conséquences pour les salariés sont lourdes puisque la prise d'acte, lorsqu'elle n'est pas justifiée, produit les effets d'une démission. La CFTC Cadres vous invite donc à beaucoup de rigueur et de prudence dans l'usage de ce mode de rupture.

Soc. 21 avril 2017 n° 15-19353

« La lettre des cadres » n°132 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

⁴ Soc. 24 février 2009 n° 07-44488

⁵ Soc. 26 mars 2014 n° 12-23634

⁶ Soc. 15 septembre 2015 n° 14-10416