

APPLICATION VOLONTAIRE DE L'ARTICLE L 1224-1 DU CODE DU TRAVAIL

Chambre sociale, 25 septembre 2019, RG 16/00132

1. A manqué à son obligation de poursuite du contrat de travail initial la société qui, s'étant engagée à l'application volontaire des dispositions de l'article L1224-1 du Code du Travail, n'a pas proposé au salarié un contrat reprenant l'intégralité des dispositions antérieures, et notamment en entendant imposer l'inclusion dans le contrat d'une clause de mobilité et en refusant la reprise de l'ancienneté acquise par le salarié.

2. En cas d'application volontaire de l'article L1224-1 du Code du travail, le premier employeur ne peut être tenu d'indemniser le salarié au titre d'un manquement du nouvel employeur aux obligations résultant de la poursuite du contrat de travail, à moins qu'il ne s'y soit contractuellement engagé ou qu'une collusion frauduleuse soit constatée entre les deux employeurs successifs afin de le priver des avantages qu'il tenait de son contrat.

CHANGEMENT D'ADJUDICATAIRE D'UN MARCHÉ PRIVÉ

Date du transfert

Notification par une entreprise se présentant comme entrante

Chambre sociale, 29 mai 2019, RG 15/07793

Dès lors qu'une société a entendu se prévaloir de sa qualité d'adjudicataire du marché des travaux de nettoyage et d'entretien des locaux du site où était employée une salariée et mettre en œuvre le transfert conventionnel des contrats de travail en cours sur le site, et que l'entreprise sortante, qui n'était pas tenue de vérifier sa qualité, a satisfait aux demandes de la société se présentant comme entrante en lui transmettant l'ensemble des éléments relatifs à la salariée, le transfert du contrat de travail s'est opéré de plein droit, en application de l'article 7-2 de la convention collective applicable, à la date à laquelle la nouvelle entreprise avait indiqué avoir été retenue pour la reprise des travaux, peu important que postérieurement le transfert du

marché n'ait pas été confirmé, l'entreprise cliente ayant décidé de réaliser la prestation en interne.

En refusant de reprendre la salariée, le nouvel employeur a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail transféré. Cette rupture, intervenue sans lettre de licenciement en précisant les motifs, constitue un licenciement irrégulier et dénué de cause réelle et sérieuse.

MARCHÉS PUBLICS

Qualification de contrat administratif

Activités ressortissant de prérogatives de puissance publique

4ème A chambre sociale, 9 janvier 2019, RG 17/1417

Le Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA) de Marcoule, en 2014, était un organisme non soumis au code des marchés publics mais soumis aux obligations de mise en concurrence. Il s'agissait donc d'un pouvoir adjudicateur tel que défini à l'article 3 de l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005.

Si depuis l'entrée en vigueur au 1er avril 2016 de l'ordonnance du 23 juillet 2015, pouvoirs adjudicateurs et entités adjudicatrices soumis au code des marchés publics comme ceux soumis à l'ordonnance du 6 juin 2005 relative aux marchés publics passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au Code des marchés publics relèvent d'un seul et unique texte conférant aux marchés émanant d'un pouvoir adjudicateur quelle qu'en soit l'origine le caractère d'un contrat administratif, avant cette date, un marché passé avec le CEA ne devenait un marché public que sous réserve que le contrat liant les parties corresponde à la définition jurisprudentielle du contrat administratif.

En l'espèce, le marché de nettoyage et gestion des déchets ne contenant aucune clause exorbitante du droit commun et ne confiant pas au co-contractant l'exécution même du service public, le contrat qui liait le CEA à son prestataire était relatif à des activités ne ressortissant pas par leur nature de prérogatives de puissance publique. Il ne s'agissait donc pas d'un contrat administratif.

C'est pourquoi il ne relevait pas des dispositions de la convention collective prévoyant le transfert de plein droit des contrats de travail.

TRANSFERT CONVENTIONNEL

Conditions

1^{ère} chambre sociale, 5 mai 2021, RG n° 18/00986

Lorsque le contrat de travail soumet un transfert conventionnel d'une part à l'accord du salarié et d'autre part à la signature d'un avenant entre le salarié et l'entreprise entrante, ce transfert ne s'opère pas de plein droit et, à défaut de réalisation de ces deux conditions à la date de la reprise du marché par la société entrante, le salarié est resté employé par l'entreprise sortante, tenue de maintenir sa rémunération tant que son contrat de travail n'a pas été repris par le nouveau prestataire.

Dès lors, en lui adressant un certificat de travail mentionnant une fin de contrat, un solde de tout compte et surtout une attestation Pôle-emploi datée du 10 juin 2015 mentionnant comme motif de rupture « licenciement pour fin de chantier », alors que le contrat de travail n'avait pas été transféré, l'employeur lui a notifié sa décision de rompre le contrat de travail, rupture qui, sans entretien préalable ni lettre de licenciement, constitue un licenciement non motivé donc sans cause réelle et sérieuse.

N'ayant jamais eu la qualité d'employeur, la société entrante ne peut être condamnée solidairement avec la société sortante au paiement des sommes dues au titre de la rupture,