

Le : 30/03/2018

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 28 février 2018

N° de pourvoi: 16-19450

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00281

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Foussard et Froger, SCP Nicolaý, de Lanouvelle et Hannotin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit février deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour la société
Défense 2000 courses

PREMIER MOYEN DE CASSATION L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU' il a rejeté les demandes de dommages-intérêts et de garantie formées par la société DÉFENSE 2000 COURSES contre la société FASTROAD pour avoir méconnu l'obligation de reprise des contrats de travail mise à sa charge par l'accord professionnel du 7 juillet 2009 en n'acceptant d'y satisfaire qu'en modifiant substantiellement les contrats des trois salariés concernés ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' « il est établi par les pièces versées aux débats que la société FASTROAD bénéficiait du statut des ateliers protégés ; qu'or le statut des ateliers protégés, aujourd'hui dénommés entreprises adaptées, et des personnels handicapés qu'elles emploient sont incompatibles avec la clause de garantie d'emploi prévue par l'accord du 7 juillet 2009 relative au changement de prestataire permettant, dans le cadre d'un marché de transport, aux salariés de l'ancien prestataire de service d'être repris par le nouvel attributaire du marché, de sorte que cet accord ne lui est pas applicable et qu'elle n'avait donc aucune obligation de reprendre les 3 salariés qui étaient affectés à ce marché ; qu'en effet, la substitution d'un prestataire employant des salariés non handicapés par une entreprise adaptée modifie nécessairement la nature et l'objet de l'entité dont relevaient les salariés de l'ancien prestataire qui ne peuvent donc se prévaloir du transfert de leurs contrats de travail ; qu'en conséquence c'est à juste titre que la société FASTROAD, entreprise adaptée, n'a pas repris les salariés de la société DEFENSE 2000 COURSES qui ne travaillaient pas selon le même statut » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE « l'article 2 de l'Accord du 9 juillet 2009, étendu par arrêté du 22 juillet 2010, dispose que : « Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L 1224- 1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous, en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché l'usant l'objet d'un changement de prestataire. » ; que FASTROAD est une « entreprise adaptée » qui, pour 80 % de son personnel, ne peut embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ; qu'il résulte donc que FASTROAD, dont l'objectif prioritaire est l'insertion de personnes handicapées et non le transport de personnes, ne relevait pas, en principe, du champ d'application de l'Accord » ;

ALORS QUE, premièrement, 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 (conclusions du 12 septembre 2014, p. 4) ; 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 1er 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 ;

ALORS QUE, deuxièmement, 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 1er 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 ;

ALORS QUE, troisièmement, et en tout cas, 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 1er 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 ;

ALORS QUE, quatrièmement, 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 1er 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 ;

ET ALORS QUE, cinquièmement, et en tout cas, 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 1er 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.

SECOND MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure ;

EN CE QU' il a rejeté les demandes de dommages-intérêts et de garantie formulées par la société DÉFENSE 2000 COURSES contre la société FASTROAD pour avoir méconnu l'obligation de reprise des contrats de travail mise à sa charge par l'accord professionnel du 7 juillet 2009 en n'acceptant d'y satisfaire qu'en modifiant substantiellement les contrats des trois salariés concernés ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' « il est établi par les pièces versées aux débats que la société FASTROAD bénéficiait du statut des ateliers protégés ; qu'or le statut des ateliers protégés, aujourd'hui dénommés entreprises adaptées, et des personnels handicapés qu'elles emploient sont incompatibles avec la clause de garantie d'emploi prévue par l'accord du 7 juillet 2009 relative au changement de prestataire permettant, dans le cadre d'un marché de transport, aux salariés de l'ancien prestataire de service d'être repris par le nouvel attributaire du marché, de sorte que cet accord ne lui est pas applicable et qu'elle n'avait donc aucune obligation de reprendre les 3 salariés qui étaient affectés à ce marché ; qu'en effet, la substitution d'un prestataire employant des salariés non handicapés par une entreprise adaptée modifie nécessairement la nature et l'objet de l'entité dont relevaient les salariés de l'ancien prestataire qui ne peuvent donc se prévaloir du transfert de leurs contrats de travail ; qu'en conséquence c'est à juste titre que la société FASTROAD, entreprise adaptée, n'a pas repris les salariés de la société DEFENSE 2000 COURSES qui ne travaillaient pas selon le même statut » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE « l'article 2 de l'Accord du 9 juillet 2009, étendu par arrêté du 22 juillet 2010, dispose que : « Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L 1224- 1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous, en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché l'usant l'objet d'un changement de prestataire. » ; que FASTROAD est une « entreprise adaptée » qui, pour 80 % de son personnel, ne peut embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du

travail par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ; qu'il résulte donc que FASTROAD, dont l'objectif prioritaire est l'insertion de personnes handicapées et non le transport de personnes, ne relevait pas, en principe, du champ d'application de l'Accord ; que cependant, FASTROAD a finalement décidé de se soumettre aux dispositions prévues par l'Accord en transmettant aux trois employés concernés un avenant à leur contrat de travail initial, comme le prévoit l'article 2.4.A dudit Accord. ; que ces trois employés ont finalement refusé leur transfert et décidé, en application de l'article 2.7 de l'Accord, de rester salariés de DEFENSE 2000, avant que cette société ne procède à leur licenciement ; que pour justifier son refus, Monsieur Y..., l'un des trois salariés (aucune pièce n'ayant été produite concernant les deux autres salariés) a, par courrier RAR en date du 15 juin 2012, invoqué le fait que l'avenant qui lui avait été proposé faisait apparaître des modifications substantielles de son contrat de travail initial, qu'il s'agisse de son coefficient, du montant de ses primes de non-accident, d'entretien, de panier, comme de l'absence de remboursement de frais et de contrat de mutuelle ; qu'aux termes de l'article 2.4.A de l'Accord, l'avenant de « l'entreprise entrante » doit reprendre « les clauses particulières attachées au contrat dans « l'entreprise sortante », le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en terme de rémunération » ; qu'aux termes de l'article 2.4.B de l'Accord, « cette rémunération comprend outre le salaire et le 13e mois, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise..., mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). » ; que s'agissant du coefficient, le changement opéré par FASTROAD n'a été qu'une correction d'ordre technique dans la mesure où le coefficient 118M (personnel roulant de marchandises) antérieurement retenu par DEFENSE 2000 ne correspondait pas à la fonction de Monsieur Y..., le coefficient 115V (transport de voyageurs) étant en revanche en adéquation avec cette même fonction ; qu'au demeurant, ce changement ne devait avoir aucune répercussion sur le salaire de Monsieur Y... ; qu'en outre, les modifications apportées par FASTROAD dans l'avenant qu'elle a proposé concernant le montant des primes de non-accident, d'entretien et de panier, comme l'absence de remboursement de frais, ne constituaient pas une modification de rémunération au sens défini par l'article 2.4.B visé ci-dessus ; qu'enfin, s'agissant de la perte du contrat de prévoyance, applicable au sein de DEFENSE 2000, aux termes de l'article 2.4.D de l'Accord, « Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur » ; que dès lors, et dans la mesure où il n'y avait pas lieu, en l'espèce à application des dispositions de l'article 1224-1 du Code du travail, FASTROAD a pu légitimement indiquer que son statut collectif ne prévoyait ni contrat de prévoyance ni contrat de mutuelle ; que, dans ces circonstances, l'avenant proposé par FASTROAD aux trois salariés de DEFENSE n'enfreignait pas les règles prévues à l'Accord ; que dès lors, si, en application de l'article 2.7 de l'Accord, particulièrement favorable aux employés, puisque leur permettant (à l'inverse de ce qui est prévu par l'article 1224-1 du Code du travail), en cas de désaccord sur l'avenant qui leur est proposé par « l'entreprise entrante », de rester salariés de « l'entreprise sortante », les trois salariés visés ci-dessus ont effectivement opté de rester employés par DEFENSE 2000, cette décision, comme les conséquences qui en ont découlé pour DEFENSE 2000, ne saurait être imputable à FASTROAD » ;

ALORS QUE, premièrement, le nouvel attributaire d'un marché de transport de voyageurs interurbain est tenu de reprendre les contrats de travail des salariés de l'ancien prestataire sans pouvoir changer pour quelque raison que ce soit le coefficient qui leur était applicable ; qu'en décidant en l'espèce que la société FASTROAD était fondée à modifier le

coefficient de M. Y... pour cette raison que celui mentionné dans son contrat de travail ne correspondait pas à ses fonctions et que cette modification était sans répercussion sur sa rémunération, les juges du fond ont violé l'article 2.4, A, 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 sa rédaction applicable en l'espèce ;

ALORS QUE, deuxièmement, le salarié dont le contrat de travail est transféré au nouvel attributaire du marché a droit au maintien de sa rémunération brute mensuelle, laquelle comprend l'ensemble des primes à caractère fixe versées par l'ancien employeur ; que les primes de non-accident, d'entretien et de panier constituent des primes fixes au sens de l'article 2.4, B, de l'accord professionnel du 7 juillet 2009 ; qu'en décidant néanmoins que celles-ci pouvaient être modifiées ou supprimées pour cette raison que cela n'entraînait aucune modification de rémunération au sens de cette disposition, les juges du fond ont violé l'article 2.4, points A et B, 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 sa rédaction applicable en l'espèce ;

ALORS QUE, troisièmement, et en toute hypothèse, les primes perçues de l'ancien employeur qui n'ont pas de caractère fixe doivent être calculées et payées en sus par le nouvel employeur ; qu'en décidant que l'avenant proposé par la société FASTROAD pouvait supprimer le bénéfice de ces primes ainsi que le droit des salariés transférés à être remboursés de leurs frais, les juges du fond ont encore violé l'article 2.4, points A et B, 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 sa rédaction applicable en l'espèce ;

ALORS QUE, quatrièmement, et au surplus, 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 a été étendu par arrêté ministériel du 22 juillet 2010 sous réserve que l'article 2.4, B, de l'accord de porte pas atteinte au droit commun des contrats et à la force obligatoire des conventions ; qu'il en résulte que l'article 2.4, B, de l'accord du 7 juillet 2009 ne peut s'interpréter comme permettant au nouvel employeur de modifier la teneur des contrats de travail qui lui sont transférés ; qu'en décidant néanmoins que la société FASTROAD était en droit de proposer un avenant modifiant le coefficient des salariés et supprimant certaines de leurs primes et de leurs avantages, les juges du fond ont violé l'article 2.4, points A et B, 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 sa rédaction applicable en l'espèce, ensemble l'article 1er de l'arrêté du 22 juillet 2010 étendant cet accord professionnel à l'ensemble des entreprises de ce secteur ;

ET ALORS QUE, cinquièmement, pour que le salarié dont le contrat de travail est transféré au nouvel attributaire du marché de transport de voyageurs puisse bénéficier du statut collectif du nouvel employeur, il faut qu'un tel statut existe, sous peine d'entraîner la perte de tout droit à protection sociale complémentaire ; qu'en décidant que les salariés pouvaient être privés du bénéfice d'un statut collectif de prévoyance pour cette raison

qu'un tel statut n'existait pas chez le nouvel employeur, les juges du fond ont également violé l'article 2.4, D, 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 sa rédaction applicable en l'espèce.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 28 janvier 2016