

à la une

Département : SOCIAL

Voici votre *Une* riche en événements ! En effet, la Cour de Cassation a précisé les modalités de versement de l'indemnité de requalification d'un CDD en CDI et a rappelé les éléments justifiant la requalification d'un « contrat de travailleur indépendant » en contrat de travail. En outre, l'actualité réglementaire apporte un éclaircissement d'intérêt sur les propositions de reclassement des salariés à l'étranger lors des licenciements pour motif économique et tente par ailleurs d'allumer un pare-feu contre les fraudes au régime d'assurance chômage. *Bonne lecture*

Jurisprudence du mois :

■ **Cassation sociale, 22 mars 2006, n°04-48.264 et 04-45.411 :**

■ **Versement de l'indemnité de requalification :**

Par ces deux arrêts de principe du 22 mars 2006 promus à une large publicité, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence en considérant que le CDD conclu régulièrement dès son origine (ainsi que ceux qui l'ont suivi) et qui se poursuit au-delà de son terme sous forme de CDI **n'entraîne pas le versement de l'indemnité spécifique de requalification.**

En effet, dans ces arrêts du 7 mai 2002 et 11 mai 2005 (pourvoi n°00-42.325 et n°02-46.684), la Chambre sociale avait considéré que lorsqu'un CDD, conclu régulièrement, s'était poursuivi au-delà de son terme par une relation contractuelle sous la forme d'un CDI, l'employeur avait l'obligation de verser l'indemnité spécifique de requalification au salarié.

La Cour de cassation considère désormais « *qu'il résulte de la combinaison des articles L.122-3-10, alinéa 1^{er} et L.122-3-13 du Code du travail que, lorsque le contrat de travail à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, hors les cas où sa demande de requalification s'appuie sur une irrégularité du contrat à durée déterminée initial ou de ceux qui lui ont fait suite.* »

Le CDD, étant conclu dès son origine de manière régulière, l'employeur n'a pas *a priori*, de raison d'être sanctionné car son comportement n'est pas fautif. En effet, dans la mesure où en l'absence de contrat écrit, le salarié est en CDI, le fait de poursuivre la relation du terme du CDD, sans conclure de nouveau contrat, n'est pas pour lui pénalisant.

Cela étant, la solution adoptée par la Cour de cassation ne vaut que pour les **CDD conclus régulièrement dès leur origine.**

En dehors de ce cas, l'employeur ne respectant pas les conditions de forme et de fond du CDD, se verra dans l'obligation de s'acquitter du versement de l'indemnité spécifique de requalification.

■ **Cassation sociale, 22 mars 2006, n°05-42.346 :**

■ **Requalification du contrat de travailleur indépendant en contrat de travail**

Par cet arrêt, la Cour de cassation requalifie en contrat de travail des contrats de travailleurs indépendants. En l'espèce, il s'agissait d'un couple qui exerçait une activité d'entretien et de gardiennage d'une propriété privée.

En effet, la Cour de cassation précise que « *les époux qui avaient été soumis à une période d'essai, étaient tenus de travailler trente-cinq heures par semaine et bénéficiaient en contrepartie d'une rémunération mensuelle et de l'avantage en nature que constituait leur logement, qu'ils étaient tenus d'obtenir un accord pour fixer les périodes de congés et que si les propriétaires n'étaient présents qu'une centaine de jours par an, les époux recevaient des directives précises quant à l'exécution de leur tâche.* »

La Chambre sociale en a donc conclu que les époux exerçaient leur activité dans un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail.

Rien de novateur pour la Cour de cassation qui avait déjà eu l'occasion de se prononcer dans le cadre de situations similaires, mais un utile rappel.

Ainsi, dans l'affaire concernant le Groupe Accor, la Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 7 juin 2001, a décidé de requalifier des contrats de gérants-mandataires d'hôtels en contrats de travail au motif que ces derniers se trouvaient placés dans un lien de subordination à l'égard de la Société mandante, la subordination résultant en l'espèce des nombreuses restrictions faites aux gérants dans le choix des moyens pour gérer l'hôtel.

De même, dans l'arrêt Labbane du 19 décembre 2000, la Chambre sociale a requalifié un contrat de location de taxi en contrat de travail car de nombreuses obligations étaient imposées au locataire sur l'utilisation et l'entretien du véhicule (conduite personnelle, lavage dans les locaux du loueur, entretien dans ses garages...); le loueur disposait d'un pouvoir de sanction (sanctionner la tardiveté du paiement des redevances par la résiliation du contrat); et enfin le locataire utilisait des installations fournies par le loueur.

■ Les propositions de reclassement à l'étranger :

Une instruction du 23 janvier 2006, émanant de la Délégation à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP 2006-01), précise les conditions de validité des propositions de reclassement à l'étranger faites par les employeurs. Si celles-ci ne sont pas considérées comme sérieuses, elles pourraient être retirées du plan de sauvegarde de l'emploi.

✓ **Obligation de l'employeur en matière de reclassement :**

Préalablement au licenciement pour motif économique (individuel ou collectif) l'employeur est tenu, envers les salariés concernés, par une obligation d'adaptation et de reclassement. Pour ce faire, il convient de rechercher tout poste disponible tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises du groupe.

Les contours de cette obligation sont, en raison de la formule lapidaire de l'art. L.321-1 du Code du travail, pour le moins assez flous.

Selon l'article L.321-1 dernier alinéa du Code du travail, *« le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient »*

✓ **Cadre du reclassement :**

A ce titre, la cour de Cassation précise que les entreprises du groupe situées à l'étranger doivent être incluses dans les recherches de reclassement dès l'instant que la législation applicable localement n'empêche pas l'emploi de salariés étrangers (Cass. soc , 7 octobre 1998, n° 96-42.812).

Cependant, selon cette instruction, *« certains employeurs invoquent en général que l'application des articles L.321-1 et L.321-4-1 du Code du travail les contraignent à proposer avant tout licenciement toutes les possibilités de reclassement au sein du groupe auquel appartient l'entreprise, y compris à l'étranger, quand bien même ces propositions seraient de fait inacceptables pour les salariés concernés. »*

Ainsi, ces derniers ont cru pouvoir répondre à cette obligation en proposant à leurs salariés un reclassement dans une société située à l'étranger, pour une rémunération fixée en fonction de normes locales, autant dire nettement inférieure à celle perçue en France.

Pourtant, la Cour de cassation considérait déjà que l'employeur n'a pas exécuté loyalement son obligation (Cass. soc., 7 avril 2004, n° 01.44-191).

L'Administration a donc estimé utile d'apporter des précisions sur les propositions de reclassement à l'étranger.

Dorénavant, il revient aux employeurs de faire preuve de bonne foi et d'émettre des propositions de reclassement sérieuses. Ainsi, l'offre concernant des postes à l'étranger, pour des salaires très inférieurs au SMIC, ne peut être considérée comme sérieuse.

Plus que jamais, on attend de l'employeur qu'il assure l'adaptation de ses salariés et propose des postes de reclassement qui soient en adéquation avec les attentes légitimes du salarié.

✓ **Sanction du non-respect de cette obligation :**

Cependant, si tel n'est pas le cas, les propositions effectuées devront être supprimées si elles ont été inscrites dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Or, lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, le licenciement du salarié victime de cette violation est réputé sans cause réelle et sérieuse.

■ Attestation ASSEDIC :

Le Décret du 30 mars 2006 modifie l'article R.351-5 du Code du travail.

Les employeurs sont tenus, au moment de la rupture du contrat de travail (y compris en cas de démission, de licenciement pour faute grave ou lourde ou même mise à la retraite) de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations d'assurance chômage.

Cependant, le décret précise **que les employeurs doivent désormais également transmettre ces attestations à l'ASSEDIC, ce qui n'était pas le cas auparavant.**

Il est également ajouté un quatrième alinéa à l'article R.351-5 du Code du travail qui précise que pour les entreprises de travail temporaire, les relevés mensuels de contrats de travail transmis à l'ASSEDIC tiennent lieu d'attestation, sous réserve de la production, par l'employeur, des informations complémentaires prévu dans le modèle d'attestation fixé par l'ASSEDIC. L'employeur peut, en pratique, obtenir ou compléter l'attestation ASSEDIC directement par internet.

AUTEURS :

Denis AGRANIER – Stéphane BURTHE -- Patricia TALIMI
Avocats Associés

Tél : 01.44.05.21.21 – Télécopie : 01.44.05.21.05