



DALLOZ

# TRAVAIL

#77  
JANVIER  
2019

## Dans ce numéro

# Contrat de travail

# Contrat de travail

# Temps de travail

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Un CDD doit être signé !

*Le contrat à durée déterminée sur lequel l'employeur (ou le salarié) n'a pas apposé sa signature doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.*

Une salariée avait été engagée entre le 31 mars 2009 et le 19 mars 2012 par douze contrats à durée déterminée (CDD) de remplacement. Elle demandait la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, au vu notamment de l'absence de signature de l'employeur. En effet, ne résulte-t-il pas de la jurisprudence que l'exigence de signature d'un CDD constitue « une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée » ?

La chambre sociale donne gain de cause à la demanderesse. Elle juge ainsi que « faute de comporter la signature de l'une des parties, les contrats à durée déterminée ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et qu'ils étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée ». En outre, elle précise que les effets de la requalification de la relation de travail doivent être fixés à la date du contrat ne contenant pas la signature de l'employeur.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Transfert d'entreprise : quid du règlement intérieur ?

*Dans le cadre d'un transfert d'entreprise dans une société nouvellement créée, le règlement intérieur n'est pas transféré avec les contrats de travail.*

Une société, qui avait repris l'activité et les salariés d'une entité économique d'une autre société, a appliqué le règlement intérieur qui avait été élaboré par cette dernière. Estimant que l'application de ce règlement constituait un trouble manifestement illicite, un syndicat a saisi le juge des référés afin qu'il en ordonne la suspension.

Comme le juge des référés, la chambre sociale de la Cour de cassation donne gain de cause au syndicat. Ainsi, en tant qu'acte réglementaire de droit privé, « le règlement intérieur s'imposant aux salariés avant le transfert de plein droit de leurs contrats de travail (...) vers une société nouvellement créée n'[est] pas transféré avec ces contrats de travail ». En pareil cas, le sort respectif des contrats (C. trav., art. L. 1224-1) et du règlement intérieur n'est donc pas le même.

Conséquence : l'entreprise nouvelle doit élaborer son propre règlement intérieur dans les trois mois de son ouverture, ce document étant obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins vingt salariés.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 14 nov. 2018,  
FS-P+B, n° 16-19.038

→ Soc. 17 oct. 2018,  
FS-P+B, n° 17-16.465



## ↳ #TEMPS DE TRAVAIL

### ● Conditions de l'octroi de congés supplémentaires pour fractionnement

*En l'absence de dérogation conventionnelle, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement du congé payé principal, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en ait pris l'initiative.*

Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation le 10 octobre dernier, la haute juridiction a fait application de l'article L. 3141-19 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi « Travail » du 8 août 2016. Aux termes de celui-ci, le congé principal peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois), avec l'accord du salarié, pendant la période de prise de congés. Et lorsqu'une partie du congé principal est prise en dehors de cette période, le fractionnement ouvre droit pour le salarié à un ou deux jours de congés supplémentaires, en fonction de la durée du congé.

En l'espèce, un salarié souhaitait bénéficier des dispositions de l'article précité et de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils prévoyant l'attribution de deux jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq, ou d'un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre. En l'occurrence, le salarié avait pris 12 jours de congés payés en dehors de la période de prise du congé principal et a saisi la juridiction prud'homale pour demander le paiement de ses jours de congés supplémentaires.

Il est débouté de sa demande par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt au motif que, n'étant pas en mission pendant la période de prise de congés, il aurait pu poser ses congés payés pendant cette période. Autrement dit, selon le conseil de prud'hommes, dès lors que le salarié avait choisi unilatéralement de poser ses congés payés en dehors de la période de prise de congés et qu'il ne démontrait pas que c'était exclusivement à la demande de l'employeur, il ne pouvait se prévaloir des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

La Cour de cassation n'est pas du même avis. Elle rappelle que le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Par conséquent, dès lors que l'employeur avait accepté le départ en congés du salarié en dehors de la période prévue à l'article L. 3141-13 du code du travail (à savoir du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires pour fractionnement étaient dus, en application des dispositions légales et conventionnelles.

Ajoutons que si, jusqu'à la loi du 8 août 2016, le législateur prévoyait un octroi automatique de jours supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal, les règles de ce fractionnement peuvent désormais être fixées par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par accord de branche (C. trav., art. L. 3141-21). Un tel accord peut ainsi écarter les jours de fractionnement sans que l'accord individuel du salarié soit nécessaire (C. trav., art. L. 3141-21). Si aucun accord collectif n'est conclu sur le sujet, la loi fixe le nombre de jours de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit (C. trav., art. L. 3141-23).

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 10 oct. 2018,  
FS-P+B, n° 17-17.890



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.