

## TRAVAIL

### Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Contrat de travail

Etrangers - Temps de travail

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Modalités de l'obligation de reclassement à l'étranger

*Manque à son obligation de reclassement à l'étranger, l'employeur qui n'a pas transmis une liste exhaustive de tous les établissements situés hors du territoire national ou qui n'a pas apporté la preuve des postes indisponibles sur les sites manquants.*

À la suite d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), les salariés ayant refusé les postes de reclassement ont été licenciés pour motif économique. Ils ont saisi la juridiction prud'homale en contestation des licenciements.

Ils invoquaient notamment que l'employeur s'était borné à annexer au questionnaire de mobilité une liste très imprécise de 26 postes situés à l'étranger, alors que le PSE prévoyait plus d'une quarantaine de sites ouverts au reclassement à l'étranger.

La Cour de cassation juge que l'employeur, qui n'a pas adressé aux salariés un questionnaire de reclassement faisant mention de toutes les implantations situées hors du territoire national, ne peut se prévaloir du silence des salariés et reste tenu de formuler des offres de reclassement précises et personnalisées hors du territoire national. Dès lors, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement.

● Soc.  
15 mai 2024,  
n° 22-12.546

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### Bénéfice des avantages collectifs en cas de transfert du contrat de travail

À la suite d'une fusion, deux salariés ont été informés du transfert de leurs contrats de travail. Ils saisissent la juridiction prud'homale notamment d'une demande en paiement de rappel de bonus « Corporate » pour l'année qui suivit l'opération de transfert.

Déboutés de leurs demandes, ils formèrent un pourvoi en cassation.

Au visa de l'article 1134 du code civil et de l'article L. 1224-1 du code du travail, la haute cour juge que le salarié transféré doit prétendre au bénéfice des avantages collectifs issus des engagements unilatéraux de l'entreprise d'accueil en vigueur au jour du transfert. L'existence d'un statut collectif déjà applicable, dans l'entreprise d'origine, aux salariés transférés ne peut leur être opposée.

● Soc.  
22 mai 2024,  
n° 22-14.984  
et 23-10.214

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

### ETRANGERS - TEMPS DE TRAVAIL

#### Durée du temps de travail de l'étudiant titulaire d'un visa long séjour

*Un étudiant étranger, titulaire d'un visa long séjour, a été embauché par un contrat à durée déterminée à temps partiel. Plusieurs avenants sont venus modifier sa durée de travail puis la relation de travail s'est poursuivie sans que ne soit signé de contrat.*

À la suite de la fermeture de l'établissement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification des contrats à durée déterminée à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps complet, en résiliation judiciaire du contrat et en paiement de diverses sommes.



- ● ● Le juge du fond ont fait droit à l'intégralité de ces demandes. Les juges d'appel ont débouté le salarié de sa demande de requalification car conformément à l'article R. 5221-26 du code du travail les étudiants sont limités à une durée annuelle de 965 heures, soit 18 heures par semaine, et que les avenants n'impliquent aucune modification du motif au recours au contrat à durée déterminée. La haute cour casse l'arrêt partiellement et juge que la limitation à 965 heures, prévue par le code du travail, est un plafond annuel et qu'il ne pouvait lui être opposé un plafond hebdomadaire. La durée de son contrat devait donc respecter la durée minimale hebdomadaire applicable à tous les salariés, de 24 heures, prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail, dans la limite maximale de 964 heures applicable aux étrangers bénéficiant d'un visa long séjour.

● Soc.

22 mai 2024,  
n° 22-11.623

De plus, la conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à la durée légale minimale n'est pas sanctionnée. Dès lors, le salarié ne pouvait prétendre à la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre 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.