

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 décembre 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1402 FS-D

Pourvois n°

M 20-14.557

P 20-14.559 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 DÉCEMBRE 2021

1°/ M. [T] [P], domicilié [Adresse 1],

2°/ Mme [K] [Y], domiciliée [Adresse 2],

ont formé respectivement les pourvois n° M 20-14.557 et P 20-14.559 contre deux arrêts rendus le 22 janvier 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à l'établissement Campus France, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 3],

défendeur à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de chacun de leur pourvoi, trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller doyen, les observations de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de M. [P] et de Mme [Y], de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de l'établissement Campus France, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 19 octobre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Mariette, conseiller doyen rapporteur, M. Pietton, Mme Le Lay, M. Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° M 20-14.557 et P 20-14.559 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Paris, 22 janvier 2020), la loi du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat a créé un établissement public à caractère industriel et commercial, dénommé Campus France, placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur, se substituant à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes. Il était également précisé par ce texte que les salariés dont le contrat de travail était transféré demeuraient à titre transitoire régis par l'accord collectif qui leur était applicable et que la convention collective de l'établissement public Campus France leur deviendrait applicable dès que les adaptations nécessaires auraient fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, quinze mois après leur transfert.

3. En prévision de sa dissolution, intervenue le 30 avril 2012, l'association Egide a dénoncé en juillet 2011, à effet du 24 octobre suivant, l'accord d'entreprise du 24 octobre 2000 qui prévoyait le bénéfice de cinq jours de repos au titre de la semaine d'hiver et de quatre jours flottants ainsi que deux jours de repos supplémentaires pour les cadres soumis à un forfait en jours.

4. Après le transfert d'activité de l'association vers l'établissement public, le 30 avril 2012, un accord d'entreprise conclu le 19 octobre 2012 a maintenu l'application des dispositions de l'accord dénoncé, aux ex-salariés de l'association jusqu'au 24 janvier 2013, durant le temps des négociations du statut commun.

5. L'accord d'entreprise Campus France a finalement été signé le 15 octobre 2013.

6. M. [P] et Mme [Y], anciens salariés de l'association Egide, dont les contrats de travail avaient été transférés à l'établissement public Campus France, ont saisi la juridiction prud'homale pour qu'elle dise qu'en l'absence de conclusion d'un accord de substitution dans les délais prévus, ils bénéficiaient des avantages individuels issus de l'accord collectif du 24 octobre 2000, pour les années 2014, 2015 et 2016 et pour obtenir le paiement de rappels de salaire à raison du dépassement du plafond annuel de jours travaillés au titre du forfait en jours pour les années 2011 à 2013 et de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, en ce qu'il vise le chef de dispositif relatif au maintien des avantages individuels acquis

Enoncé du moyen

7. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes, alors :

« 1°/ qu'en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2261-14, alinéa 2, du code du travail précité que lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'aucun accord de substitution de l'accord Egide de 2000 n'avait été conclu entre les partenaires sociaux et l'EPIC Campus France ; qu'en les déboutant de leur demande au titre des avantages individuels acquis (5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours flottants pour les fêtes légales et 2 jours de repos supplémentaires réservés aux cadres en forfait-jours), aux motifs inopérants qu'ils bénéficiaient des dispositions de l'accord Egide, dénoncé le 22 juillet 2011, applicables jusqu'au 24 octobre 2012 et qu'en l'absence d'accord de substitution, cet accord avait cessé de produire ses effets le 24 janvier 2013, sans à aucun moment s'expliquer, comme elle y était invitée, sur le caractère d'avantages individuels acquis des avantages litigieux, devant dès lors s'incorporer au contrat de travail à l'expiration de l'accord dénoncé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2254-1 du code du travail ensemble des articles L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°/ que le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de simple affirmation ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour rejeter la demande du salarié au titre des avantages individuels acquis, à affirmer qu'en l'absence d'accord de substitution, la convention avait cessé de produire effet le 24 janvier 2013, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en vertu de l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; qu'il en résulte qu'une durée supérieure à celle d'un an, à l'issue de laquelle l'accord dénoncé cesse de produire effet, et par suite les avantages individuels acquis s'incorporent au contrat de travail, ne peut être prévue que par une stipulation de l'accord dénoncé lui-même ; qu'en l'espèce, en retenant, pour statuer comme elle l'a fait, qu'au cours de la période d'un an ouverte par la dénonciation et au cours de laquelle les partenaires sociaux devaient conclure l'accord de substitution, ces derniers avaient conclu un accord prolongeant la durée de survie de l'accord dénoncé de 3 mois, soit jusqu'au 24 janvier 2013, la cour d'appel a violé l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

4°/ que le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de motif dubitatif ; qu'en les déboutant de leur demande de rappel de salaire et de congés payés y afférents au titre des avantages individuels acquis aux motifs que, d'une part, concernant l'accord conclu le 19 octobre 2012, « qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail », qu'« il peut s'agir d'un accord de substitution » et qu'il « a eu pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence les dispositions du code du travail » et que, d'autre part, « le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet », son effet étant « ramené au 1er février 2013 », la cour d'appel qui s'est déterminée par des motifs dubitatifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que constitue, notamment, un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est

incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable ; que constituent un avantage individuel les jours de repos complémentaires (5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours fériés flottants et 2 jours supplémentaires pour les cadres en forfait-jours), qui peuvent être pris individuellement par les salariés, sans remettre en cause l'organisation collective du temps de travail ; qu'en les déboutant de leur demande de rappel de salaire et de congés payés y afférents au titre des avantages individuels acquis, en l'espèce 5 jours au titre de la semaine d'hiver et 4 jours fériés flottants, aux motifs que « ces jours qui sont prévus dans l'accord Egide de 2000 relèvent, dès lors que ces dispositions se rapportent aux conditions de travail de l'ensemble des salariés, d'avantages collectifs en lien avec la durée du travail » et que « les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie », la cour d'appel a violé l'accord Egide du 24 octobre 2000, ensemble l'article L. 2261-13 du code du travail dans sa version applicable au litige. »

Réponse de la Cour

8. Aux termes du paragraphe IV de l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 relative à l'action extérieure de l'Etat, l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur. Il leur propose un contrat régi par le code du travail. Ce contrat reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents étaient titulaires antérieurement au transfert, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus de ces agents, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

Les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, quinze mois après leur transfert.

9. Si ces dispositions qui organisent un régime spécifique dérogatoire du droit commun, ont prévu le maintien, à titre transitoire, de l'accord applicable au sein de l'association Egide pour une durée maximale de quinze mois, elles n'imposent nullement au nouvel employeur de maintenir les avantages individuels que les salariés tenaient, avant le transfert, de l'accord mis en cause, dès lors que celui-ci a cessé de produire ses effets juridiques à l'égard du personnel repris à l'issue de la période de survie.

10. Par ce motif de pur droit, suggéré par la défense et substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par l'article 620, alinéa 1er, du code de procédure civile, les décisions déferées se trouvent légalement justifiées en ce qu'elles déboutent les salariés de leur demande relative au maintien d'avantages individuels acquis.

Mais sur le deuxième moyen, en ce qu'il vise le chef de dispositif relatif au dépassement du plafond annuel du forfait en jours, pris en ses première et troisième branches

Enoncé du moyen

11. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes, alors :

« 1°/ que toute décision de justice doit se suffire à elle-même et contenir les motifs de nature à la justifier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour les débouter de leurs demandes de rappel de salaire et congés payés afférents au titre du forfait-jours, a retenu que « le salarié a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 » ; qu'en statuant ainsi, en des termes généraux et abstraits, sans faire état du moindre élément de preuve objectif établissant qu'ils auraient effectivement bénéficié des 9 jours de congés conventionnels prévus par l'accord Egide du 24 octobre

2000, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que les jours de repos conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait, le cadre titulaire de cette convention pouvant bénéficier en cas de dépassement du nombre de jours travaillés correspondant à ce plafond d'un nombre de jour de repos égal à ce dépassement ; qu'en l'espèce, pour les débouter de leurs demandes de rappel de salaires et de congés payés au titre du dépassement du forfait annuel en jours, la cour d'appel a retenu, par des motifs supposément adoptés des premiers juges, que « le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel, soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs » et que « les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre, déduits du forfait des cadres » ; que la cour d'appel a, ce faisant, confondu les questions de droit formulées au titre de deux chefs de demandes pourtant distincts, au titre des avantages individuels acquis, d'une part, et du dépassement du forfait annuel en jours, d'autre part, et en conséquence violé l'article L. 3121-43 du code du travail dans sa version applicable au litige ensemble l'accord d'entreprise du 24 octobre 2000. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-43 et L. 3121-44 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016 et l'article II a) et b) du titre II, chapitre VII de l'accord d'entreprise du 20 octobre 2000 :

12. Il résulte des deux premiers de ces textes, qu'il peut être conclu, en application d'un accord collectif, avec les salariés ayant la qualification de cadre, des conventions de forfait en jours, le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif ne pouvant excéder deux cent dix-huit jours.

13. Aux termes, d'une part, du paragraphe a) du troisième de ces textes, le personnel de l'entreprise, engagé avant le 1er mai de l'année en cours et en service le 1er décembre a droit à une autorisation d'absence de cinq jours ouvrés à prendre en une seule fois entre le 1er décembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante, et, d'autre part, du paragraphe b), le personnel de l'entreprise bénéficie d'une autorisation d'absence pour fêtes légales (Noël, Jour de l'An, Pâques et Pentecôte), le bénéfice de ces autorisations exceptionnelles étant subordonné à la présence dans l'entreprise du salarié pendant tout ou partie du mois correspondant à la fête légale.

14. Il résulte de ces dispositions que les jours de repos conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

15. Pour débouter les salariés de leurs demandes au titre du dépassement du forfait annuel en jours, l'arrêt retient qu'ils ont bénéficié de ces neuf jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 et ont donc été remplis de leurs droits.

16. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il lui était demandé, si le plafond maximum de deux cent dix huit jours auquel était soumis les salariés prenait en compte les autorisations d'absence prévues par l'accord du 24 octobre 2000, pour la détermination du nombre de jours travaillés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le troisième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

17. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail, alors « que la cassation des arrêts sur le fondement du premier moyen et/ou du deuxième

moyen, en ce qu'ils les ont déboutés de leurs demandes au titre des avantages individuels acquis et du dépassement du forfait annuel en jours, entraînera donc par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'ils les ont déboutés de leur demande de dommages-intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

18. En application de ce texte, la cassation des dispositions des arrêts en ce qu'ils déboutent les salariés de leurs demandes au titre du dépassement du plafond annuel du forfait en jours, entraîne la cassation des chefs de dispositif en ce qu'ils les déboutent de leurs demandes de dommages-intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Portée et conséquence de la cassation

19. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions des arrêts en ce qu'ils déboutent les salariés de leurs demandes relatives au dépassement du plafond annuel du forfait en jours et au titre de l'exécution fautive du contrat de travail, entraîne la cassation des chefs de dispositif qui les condamnent aux dépens et les déboutent de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils déboutent M. [P] et Mme [Y] de leurs demandes au titre du maintien des avantages individuels acquis, les arrêts rendus le 22 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne l'établissement public Campus France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'établissement public Campus France à payer à chacun des salariés la somme de 1 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit décembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. [P], demandeur au pourvoi n° M 20-14.557

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée D'AVOIR débouté M. [P] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, concernant la demande relative au maintien d'avantages individuels acquis : 5 jours au titre

de la semaine d'hiver, 4 jours flottants pour les fêtes légales et 2 jours supplémentaires pour les cadres en forfait jours ; aux termes de l'article 6, paragraphe 4, de la loi du 27 juillet 2010 : « L'établissement public Campus France s'est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur ; Il leur propose un contrat régi par le code du travail. ; ce contrat reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents étaient titulaires antérieurement au transfert, en particulier celles qui concernent la rémunération ; les agents concernés disposent d'un délai de 3 mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité ; en cas de refus de ces agents, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés ; les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, 15 mois après leur transfert. » ; le contrat de travail de Monsieur [P] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France le 30 avril 2012 ; le 15 juillet 2011, l'association Egide avait dénoncé l'accord du 24 octobre 2000 ; dans sa note d'information du 15 juillet 2011 aux membres du comité d'entreprise, l'Egide indiquait : « La dissolution d'Egide, inscrite dans la loi du 27 juillet 2010, et la création de Campus France vont avoir pour effet de remettre en cause les accords et statuts des organismes fusionnés. La remise en cause signifie que la fusion entraîne automatiquement la fin de l'accord. Le personnel se retrouve donc non couvert par un statut social. La dénonciation a pour conséquence que pendant l'été 2012 jusqu'au 24 octobre, l'accord continue à s'appliquer et les parties doivent négocier un nouveau texte. Cette année de négociation doit être mise à profit pour consolider voire améliorer le socle commun et espérer le faire adopter par l'EPIC. Enfin, l'échec des négociations sur le temps de travail oblige à revisiter l'ensemble du texte à l'aune de nos nouvelles contraintes économiques.' » ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable au personnel de l'EPIC Campus France ; selon l'article L. 2261'13 du code du travail applicable en la cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif pendant une période maximale de 15 mois. La salariée bénéficiait donc des dispositions de l'accord Egide applicables jusqu'au 24 octobre 2012 ; le 17 septembre 2012, les partenaires sociaux signaient un protocole de négociation indiquant en préambule : « L'EPIC Campus France n'est pas assujéti à une convention collective nationale étendue. Il en résulte que le statut social des salariés ne dépend que du seul code du travail. Par ailleurs, les salariés de l'association Egide, dissoute par l'effet de la loi, bénéficiaient d'un accord d'entreprise qui a été dénoncé et arrive à échéance 24 octobre 2012.' » ; le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux signaient un accord d'entreprise indiquant : « L'accord d'entreprise Egide a été dénoncé le 22 juillet 2011 et arrive donc à échéance le 24 octobre 2012. Campus France a repris les différents contrats et conventions d'Egide. Il en résulte que l'accord d'entreprise d'Egide a continué à être appliqué au personnel de Campus France venant d'Egide. Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord qui s'appliquera à l'ensemble du personnel et constituera le statut social le statut du personnel de Campus France. Les négociations, pourtant bien engagées, ne sont pas terminées à ce jour. Dans le souci de préserver un climat social serein propice au bon déroulement de ces négociations, la direction, sur la proposition des organisations syndicales et à la demande des salariés, accepte de proroger les dispositions de l'accord dénoncé pour une durée de 3 mois au bénéfice des anciens salariés d'Egide. Au-delà de cette date (24 janvier 2013) et à défaut de signature d'un nouvel accord, les salariés venant d'Egide se verraient appliquer les dispositions du droit du travail' » ; par lettre du 30 octobre 2012, le directeur général de Campus France indiquait aux délégués syndicaux : « Il ne s'agit pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'ex Egide, mais de construire un accord pour tous les salariés de Campus France' » ; il s'ensuit qu'en l'absence d'accord de substitution, la convention a cessé de produire effet le 24 janvier 2013 ; le jugement sera dès lors confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande au titre d'avantages individuels acquis ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi du 27 juillet 2010 a créé l'EPIC Campus France dans son article 6 en ces termes : « Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Campus France » placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur » ; l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur à cette date ; l'association Egide était dissoute le 30 avril 2012 ; le contrat de travail de M. [P] a été transféré à l'EPIC Campus France, considérant que l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 précise : «

Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés » ; s'agissant du statut des salariés, la loi précise enfin : « les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou au plus tard, quinze mois après leur transfert » ; le contrat de travail de M. [P] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France en date du 30 avril 2012 ; entre-temps, l'association Egide dénonçait son accord d'entreprise le 15 juillet 2011 à effet au 24 octobre 2011 ; elle expliquait alors à son comité d'entreprise et à l'ensemble du personnel que la dissolution d'Egide allait avoir pour effet de remettre en cause les accords et les statuts des organismes fusionnés et précisait que les délais légaux de préavis et de survie portait au 24 octobre 2012 le terme de leur application ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable à l'ensemble du personnel de l'EPIC Campus France ; l'article L. 2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeur ou des signataires salariés ; la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure » ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 qui prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif à l'ensemble du personnel sur une période maximale de 15 mois, prévalait sur les dispositions du code du travail rappelées ci-dessus ; le décret d'application 2011-2048 du 30 décembre 2011 relatif à Campus France organise quant à lui, le transfert des contrats de travail offrant, de manière totalement dérogatoire, la possibilité aux salariés de refuser ce transfert, sans toutefois traiter le sort des accords collectifs ; dans ces conditions, M. [P] bénéficiait des dispositions de l'accord Egide de 2000, applicable jusqu'au 24 octobre 2012 ; mais le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux de l'EPIC concluaient avec la direction, un accord à durée déterminée qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail ; s'agissant d'un accord conclu dans le délai de négociation, qui a le même objet que l'accord dénoncé ayant pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord, toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence, les dispositions du code du travail ; son préambule précise qu'il était conclu dans le souci de préserver un climat social serait propice au bon déroulement des négociations pourtant bien engagées mais qui n'étaient pas terminées, et à la demande des salariés ; il est patent que cet accord est intervenu avant le terme des effets de la dénonciation programmée à l'issue du délai de survie, prévue le 24 octobre 2012 ; s'agissant de l'inopposabilité alléguée par le demandeur qui serait née de l'absence de mention prévoyant l'allongement de la période de survie dans l'accord initial, le conseil constate qu'aucun élément ne vient justifier cet argument alors que les partenaires sociaux peuvent organiser la prolongation de la période de survie soit par les anciens accords ou être décidée ultérieurement par les parties lors de la phase de négociation, sous réserve que cette prolongation soit fixée avec un terme précis ; le 30 octobre suivant, le directeur général répondait aux délégués syndicaux qu'il ne s'agissait pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'accord Egide, mais bien de construire un accord pour tous les salariés de Campus France ; c'est dans ce contexte que le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet ; son effet était ramené au 1er février 2013 ; [] s'agissant du maintien d'avantages individuels acquis réclamé par le demandeur, sur le fondement de l'article L. 23261-14 du code du travail, en l'espèce des jours de congés supplémentaires, soit 65 jours au titre de la semaine d'hiver et 4 jours flottants (fériés), le conseil retient que ces jours qui sont prévus dans l'accord Egide de 2000 révèlent dès lors que ces dispositions se rapportent aux conditions de travail de l'ensemble des salariés, d'avantages collectifs en lien avec la durée du travail ; en effet, l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ; tel n'est pas le cas des jours de repos complémentaires qui bénéficiaient à l'ensemble des salariés ainsi que deux jours supplémentaires au bénéfice de la catégorie des cadres ; le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel ; soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs ; les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre, déduit du forfait des cadres ; en conséquence, M. [P] sera débouté de ses demandes au titre des avantages individuels acquis d'une part et sur l'exécution fautive du contrat de travail d'autre part ;

1) ALORS QU'en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2261-14, alinéa 2, du code du travail précité que lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'aucun accord de substitution de l'accord Egide de 2000 n'avait été conclu entre les partenaires sociaux et l'EPIC Campus France ; qu'en déboutant M. [P] de sa demande au titre des avantages individuels acquis (5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours flottants pour les fêtes légales et 2 jours de repos supplémentaires réservés aux cadres en forfait-jours), aux motifs inopérants que le salarié bénéficiait des dispositions de l'accord Egide, dénoncé le 22 juillet 2011, applicables jusqu'au 24 octobre 2012 et qu'en l'absence d'accord de substitution, cet accord avait cessé de produire ses effets le 24 janvier 2013, sans à aucun moment s'expliquer, comme elle y était invitée, sur le caractère d'avantages individuels acquis des avantages litigieux, devant dès lors s'incorporer au contrat de travail à l'expiration de l'accord dénoncé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2254-1 du code du travail ensemble des articles L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2) ALORS QUE le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de simple affirmation ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour rejeter la demande du salarié au titre des avantages individuels acquis, à affirmer qu'en l'absence d'accord de substitution, la convention avait cessé de produire effet le 24 janvier 2013, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS QU'en vertu de l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; qu'il en résulte qu'une durée supérieure à celle d'un an, à l'issue de laquelle l'accord dénoncé cesse de produire effet, et par suite les avantages individuels acquis s'incorporent au contrat de travail, ne peut être prévue que par une stipulation de l'accord dénoncé lui-même ; qu'en l'espèce, en retenant, pour statuer comme elle l'a fait, qu'au cours de la période d'un an ouverte par la dénonciation et au cours de laquelle les partenaires sociaux devaient conclure l'accord de substitution, ces derniers avaient conclu un accord prolongeant la durée de survie de l'accord dénoncé de 3 mois, soit jusqu'au 24 janvier 2013, la cour d'appel a violé l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

4) ALORS en toute hypothèse QUE le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de motif dubitatif ; qu'en déboutant M. [P] de sa demande de rappel de salaire et de congés payés y afférents au titre des avantages individuels acquis aux motifs que, d'une part, concernant l'accord conclu le 19 octobre 2012, « qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail », qu'« il peut s'agir d'un accord de substitution » et qu'il « a eu pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence les dispositions du code du travail » et que, d'autre part, « le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet », son effet étant « ramené au 1er février 2013 » (jugement p. 4), la cour d'appel qui s'est déterminée par des motifs dubitatifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5) et ALORS en toute hypothèse QUE constitue, notamment, un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable ; que constituent un avantage individuel les jours de repos complémentaires (5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours fériés flottants et 2 jours supplémentaires pour les cadres en forfait-jours), qui peuvent être pris individuellement par les salariés, sans remettre en cause l'organisation collective du temps de travail ; qu'en déboutant M. [P] de sa demande de rappel de salaire et de congés payés y afférents au titre des avantages individuels acquis, en l'espèce 5 jours au titre de la semaine d'hiver et 4 jours fériés flottants, aux

motifs que « ces jours qui sont prévus dans l'accord Egide de 2000 relèvent, dès lors que ces dispositions se rapportent aux conditions de travail de l'ensemble des salariés, d'avantages collectifs en lien avec la durée du travail » et que « les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie », la cour d'appel a violé l'accord Egide du 24 octobre 2000, ensemble l'article L. 2261-13 du code du travail dans sa version applicable au litige.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée D'AVOIR débouté M. [P] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, le salarié réclame un rappel de salaire de décembre 2011 à décembre 2013 au motif que l'accord égide du 24 octobre 2000 prévoyait 5 jours au titre de la semaine d'hiver outre 4 jours flottants pour les fêtes légales, et que ces 9 jours de congés conventionnels n'étaient pas pris en considération pour fixer le plafond de 218 jours travaillés de la convention individuelle de forfait ; cependant, le salarié a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 ; il a donc été rempli de ses droits ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi du 27 juillet 2010 a créé l'EPIC Campus France dans son article 6 en ces termes : « Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Campus France » placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur » ; l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur à cette date ; l'association Egide était dissoute le 30 avril 2012 ; le contrat de travail de M. [P] a été transféré à l'EPIC Campus France, considérant que l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 précise : « Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés » ; s'agissant du statut des salariés, la loi précise enfin : « les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou au plus tard, quinze mois après leur transfert » ; le contrat de travail de M. [P] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France en date du 30 avril 2012 ; entre-temps, l'association Egide dénonçait son accord d'entreprise le 15 juillet 2011 à effet au 24 octobre 2011 ; elle expliquait alors à son comité d'entreprise et à l'ensemble du personnel que la dissolution d'Egide allait avoir pour effet de remettre en cause les accords et les statuts des organismes fusionnés et précisait que les délais légaux de préavis et de survie portait au 24 octobre 2012 le terme de leur application ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable à l'ensemble du personnel de l'EPIC Campus France ; l'article L. 2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeur ou des signataires salariés ; la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure » ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 qui prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif à l'ensemble du personnel sur une période maximale de 15 mois, prévalait sur les dispositions du code du travail rappelées ci-dessus ; le décret d'application 2011-2048 du 30 décembre 2011 relatif à Campus France organise quant à lui, le transfert des contrats de travail offrant, de manière totalement dérogatoire, la possibilité aux salariés de refuser ce transfert, sans toutefois traiter le sort des accords collectifs ; dans ces conditions, M. [P] bénéficiait des dispositions de l'accord Egide de 2000, applicable jusqu'au 24 octobre 2012 ; mais le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux de l'EPIC concluaient avec la direction, un accord à durée déterminée qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail ; s'agissant d'un accord conclu dans le délai de négociation, qui a le même objet que l'accord dénoncé ayant pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord, toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence, les dispositions du code du travail ; son préambule précise qu'il était conclu dans le souci de préserver un climat social serait propice au bon déroulement des négociations pourtant bien engagées mais qui n'étaient pas terminées, et à la demande des salariés ; il est patent

que cet accord est intervenu avant le terme des effets de la dénonciation programmée à l'issue du délai de survie, prévue le 24 octobre 2012 ; s'agissant de l'inopposabilité alléguée par le demandeur qui serait née de l'absence de mention prévoyant l'allongement de la période de survie dans l'accord initial, le conseil constate qu'aucun élément ne vient justifier cet argument alors que les partenaires sociaux peuvent organiser la prolongation de la période de survie soit par les anciens accords ou être décidée ultérieurement par les parties lors de la phase de négociation, sous réserve que cette prolongation soit fixée avec un terme précis ; le 30 octobre suivant, le directeur général répondait aux délégués syndicaux qu'il ne s'agissait pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'accord Egide, mais bien de construire un accord pour tous les salariés de Campus France ; c'est dans ce contexte que le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet ; son effet était ramené au 1er février 2013 ; en conséquence, les demandes de M. [P] au titre du rappel de salaire et congés payés afférents ne peuvent prospérer ;

1) ALORS QUE toute décision de justice doit se suffire à elle-même et contenir les motifs de nature à la justifier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter M. [P] de ses demandes de rappel de salaire et congés payés afférents au titre du forfait-jours, a retenu que « le salarié a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 » ; qu'en statuant ainsi, en des termes généraux et abstraits, sans faire état du moindre élément de preuve objectif établissant que M. [P] aurait effectivement bénéficié des 9 jours de congés conventionnels prévus par l'accord Egide du 24 octobre 2000, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu d'office que « le salarié a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 » ; qu'en statuant ainsi, alors qu'aucune des parties n'avait soulevé que M. [P] avait effectivement bénéficié des congés conventionnels supplémentaires en cause, et sans avoir invité les parties à s'en expliquer en méconnaissance du principe du contradictoire, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile et l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3) et ALORS en toute hypothèse QUE les jours de repos conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait, le cadre titulaire de cette convention pouvant bénéficier en cas de dépassement du nombre de jours travaillés correspondant à ce plafond d'un nombre de jour de repos égal à ce dépassement ; qu'en l'espèce, pour débouter le salarié de ses demandes de rappel de salaires et de congés payés au titre du dépassement du forfait annuel en jours, la cour d'appel a retenu, par des motifs supposément adoptés des premiers juges, que « le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel, soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs » et que « les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre, déduits du forfait des cadres » ; que la cour d'appel a, ce faisant, confondu les questions de droit formulées au titre de deux chefs de demandes pourtant distincts, au titre des avantages individuels acquis, d'une part, et du dépassement du forfait annuel en jours, d'autre part, et en conséquence violé l'article L. 3121-43 du code du travail dans sa version applicable au litige, ensemble l'accord d'entreprise du 24 octobre 2000.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. [P] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi du 27 juillet 2010 a créé l'EPIC Campus France dans son article 6 en ces termes : « Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Campus France » placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur » ; l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus

France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur à cette date ; l'association Egide était dissoute le 30 avril 2012 ; le contrat de travail de M. [P] a été transféré à l'EPIC Campus France, considérant que l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 précise : « Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés » ; s'agissant du statut des salariés, la loi précise enfin : « les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui peut être applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou au plus tard, quinze mois après leur transfert » ; le contrat de travail de M. [P] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France en date du 30 avril 2012 ; entre-temps, l'association Egide dénonçait son accord d'entreprise le 15 juillet 2011 à effet au 24 octobre 2011 ; elle expliquait alors à son comité d'entreprise et à l'ensemble du personnel que la dissolution d'Egide allait avoir pour effet de remettre en cause les accords et les statuts des organismes fusionnés et précisait que les délais légaux de préavis et de survie portait au 24 octobre 2012 le terme de leur application ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable à l'ensemble du personnel de l'EPIC Campus France ; l'article L. 2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeur ou des signataires salariés ; la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure » ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 qui prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif à l'ensemble du personnel sur une période maximale de 15 mois, prévalait sur les dispositions du code du travail rappelées ci-dessus ; le décret d'application 2011-2048 du 30 décembre 2011 relatif à Campus France organise quant à lui, le transfert des contrats de travail offrant, de manière totalement dérogatoire, la possibilité aux salariés de refuser ce transfert, sans toutefois traiter le sort des accords collectifs ; dans ces conditions, M. [P] bénéficiait des dispositions de l'accord Egide de 2000, applicable jusqu'au 24 octobre 2012 ; mais le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux de l'EPIC concluaient avec la direction, un accord à durée déterminée qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail ; s'agissant d'un accord conclu dans le délai de négociation, qui a le même objet que l'accord dénoncé ayant pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord, toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence, les dispositions du code du travail ; son préambule précise qu'il était conclu dans le souci de préserver un climat social serait propice au bon déroulement des négociations pourtant bien engagées mais qui n'étaient pas terminées, et à la demande des salariés ; il est patent que cet accord est intervenu avant le terme des effets de la dénonciation programmée à l'issue du délai de survie, prévue le 24 octobre 2012 ; s'agissant de l'inopposabilité alléguée par le demandeur qui serait née de l'absence de mention prévoyant l'allongement de la période de survie dans l'accord initial, le conseil constate qu'aucun élément ne vient justifier cet argument alors que les partenaires sociaux peuvent organiser la prolongation de la période de survie soit par les anciens accords ou être décidée ultérieurement par les parties lors de la phase de négociation, sous réserve que cette prolongation soit fixée avec un terme précis ; le 30 octobre suivant, le directeur général répondait aux délégués syndicaux qu'il ne s'agissait pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'accord Egide, mais bien de construire un accord pour tous les salariés de Campus France ; c'est dans ce contexte que le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet ; son effet était ramené au 1er février 2013 ; en conséquence, les demandes de M. [P] au titre du rappel de salaire et congés payés afférents ne peuvent prospérer [] le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel, soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs ; les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre déduits du forfait des cadres ; en conséquence, M. [P] sera débouté de ses demandes au titre des avantages individuels acquis d'une part, et sur l'exécution fautive du contrat de travail d'autre part ;

1) ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en se bornant à confirmer la décision des premiers juges de débouter M. [P] de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail, sans aucunement motiver sa décision, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

2) et ALORS en toute hypothèse QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen et/ou du deuxième moyen, en ce qu'il a débouté M. [P] de ses demandes au titre des avantages individuels acquis et du dépassement du forfait annuel en jours, entraînera donc par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail. Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour Mme [Y], demanderesse au pourvoi n° P 20-14.559

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée D'AVOIR débouté Mme [Y] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, concernant la demande relative au maintien d'avantages individuels acquis : 5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours flottants pour les fêtes légales et 2 jours supplémentaires pour les cadres en forfait jours ; aux termes de l'article 6, paragraphe 4, de la loi du 27 juillet 2010 : « L'établissement public Campus France s'est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur ; Il leur propose un contrat régi par le code du travail. ; ce contrat reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents étaient titulaires antérieurement au transfert, en particulier celles qui concernent la rémunération ; les agents concernés disposent d'un délai de 3 mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité ; en cas de refus de ces agents, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés ; les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, 15 mois après leur transfert. » ; le contrat de travail de Mme [Y] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France le 30 avril 2012 ; le 15 juillet 2011, l'association Egide avait dénoncé l'accord du 24 octobre 2000 ; dans sa note d'information du 15 juillet 2011 aux membres du comité d'entreprise, l'Egide indiquait : « La dissolution d'Egide, inscrite dans la loi du 27 juillet 2010, et la création de Campus France vont avoir pour effet de remettre en cause les accords et statuts des organismes fusionnés. La remise en cause signifie que la fusion entraîne automatiquement la fin de l'accord. Le personnel se retrouve donc non couvert par un statut social. La dénonciation a pour conséquence que pendant l'été 2012 jusqu'au 24 octobre, l'accord continue à s'appliquer et les parties doivent négocier un nouveau texte. Cette année de négociation doit être mise à profit pour consolider voire améliorer le socle commun et espérer le faire adopter par l'EPIC. Enfin, l'échec des négociations sur le temps de travail oblige à revisiter l'ensemble du texte à l'aune de nos nouvelles contraintes économiques.' » ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable au personnel de l'EPIC Campus France ; selon l'article L. 2261-13 du code du travail applicable en la cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif pendant une période maximale de 15 mois. La salariée bénéficiait donc des dispositions de l'accord Egide applicables jusqu'au 24 octobre 2012 ; le 17 septembre 2012, les partenaires sociaux signaient un protocole de négociation indiquant en préambule : « L'EPIC Campus France n'est pas assujéti à une convention collective nationale étendue. Il en résulte que le statut social des salariés ne dépend que du seul code du travail. Par ailleurs, les salariés de l'association Egide, dissoute par l'effet de la loi, bénéficiaient d'un accord d'entreprise qui a été dénoncé et arrive à échéance 24 octobre 2012.' » ; le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux signaient un accord d'entreprise indiquant : « L'accord d'entreprise Egide a été dénoncé le 22 juillet 2011 et arrive donc à échéance le 24 octobre 2012. Campus France a repris les différents contrats et conventions d'Egide. Il en résulte que l'accord d'entreprise d'Egide a continué à être appliqué au personnel de Campus France venant d'Egide. Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord qui s'appliquera à l'ensemble du personnel et constituera le statut social le statut du personnel de Campus France. Les négociations, pourtant bien engagées, ne sont pas terminées à ce jour. Dans le souci de préserver un climat social serein propice au bon déroulement de ces négociations, la direction, sur la proposition des organisations syndicales et à la demande des salariés, accepte de proroger les dispositions de l'accord dénoncé pour une durée de 3 mois au bénéfice des anciens salariés d'Egide. Au-delà de cette date (24 janvier 2013) et à défaut de signature d'un nouvel accord, les

salariés venant d'Egide se verraient appliquer les dispositions du droit du travail' » ; par lettre du 30 octobre 2012, le directeur général de Campus France indiquait aux délégués syndicaux : « Il ne s'agit pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'ex Egide, mais de construire un accord pour tous les salariés de Campus France' » ; il s'ensuit qu'en l'absence d'accord de substitution, la convention a cessé de produire effet le 24 janvier 2013 ; le jugement sera dès lors confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande au titre d'avantages individuels acquis ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi du 27 juillet 2010 a créé l'EPIC Campus France dans son article 6 en ces termes : « Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Campus France » placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur » ; l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur à cette date ; l'association Egide était dissoute le 30 avril 2012 ; le contrat de travail de Mme [Y] a été transféré à l'EPIC Campus France, considérant que l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 précise : « Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés » ; s'agissant du statut des salariés, la loi précise enfin : « les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou au plus tard, quinze mois après leur transfert » ; le contrat de travail de Mme [Y] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France en date du 30 avril 2012 ; entre-temps, l'association Egide dénonçait son accord d'entreprise le 15 juillet 2011 à effet au 24 octobre 2011 ; elle expliquait alors à son comité d'entreprise et à l'ensemble du personnel que la dissolution d'Egide allait avoir pour effet de remettre en cause les accords et les statuts des organismes fusionnés et précisait que les délais légaux de préavis et de survie portait au 24 octobre 2012 le terme de leur application ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable à l'ensemble du personnel de l'EPIC Campus France ; l'article L. 2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeur ou des signataires salariés ; la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure » ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 qui prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif à l'ensemble du personnel sur une période maximale de 15 mois, prévalait sur les dispositions du code du travail rappelées ci-dessus ; le décret d'application 2011-2048 du 30 décembre 2011 relatif à Campus France organise quant à lui, le transfert des contrats de travail offrant, de manière totalement dérogatoire, la possibilité aux salariés de refuser ce transfert, sans toutefois traiter le sort des accords collectifs ; dans ces conditions, Mme [Y] bénéficiait des dispositions de l'accord Egide de 2000, applicable jusqu'au 24 octobre 2012 ; mais le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux de l'EPIC concluaient avec la direction, un accord à durée déterminée qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail ; s'agissant d'un accord conclu dans le délai de négociation, qui a le même objet que l'accord dénoncé ayant pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord, toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence, les dispositions du code du travail ; son préambule précise qu'il était conclu dans le souci de préserver un climat social serait propice au bon déroulement des négociations pourtant bien engagées mais qui n'étaient pas terminées, et à la demande des salariés ; il est patent que cet accord est intervenu avant le terme des effets de la dénonciation programmée à l'issue du délai de survie, prévue le 24 octobre 2012 ; s'agissant de l'inopposabilité alléguée par le demandeur qui serait née de l'absence de mention prévoyant l'allongement de la période de survie dans l'accord initial, le conseil constate qu'aucun élément ne vient justifier cet argument alors que les partenaires sociaux peuvent organiser la prolongation de la période de survie soit par les anciens accords ou être décidée ultérieurement par les parties lors de la phase de négociation, sous réserve que cette prolongation soit fixée avec un terme précis ; le 30 octobre suivant, le directeur général répondait aux délégués syndicaux qu'il ne s'agissait pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'accord Egide, mais bien de construire un accord pour tous les salariés de Campus France ; c'est dans ce contexte que le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet ; son effet était ramené au 1er février 2013 ; [] s'agissant du maintien d'avantages individuels acquis réclamé par le demandeur, sur le fondement de l'article L. 23261-14 du code du travail, en l'espèce des jours de congés supplémentaires, soit 65 jours au titre de de la semaine d'hiver et 4 jours flottants (fériés), le conseil retient que ces jours

qui sont prévus dans l'accord Egide de 2000 révèlent dès lors que ces dispositions se rapportent aux conditions de travail de l'ensemble des salariés, d'avantages collectifs en lien avec la durée du travail ; en effet, l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait à la salariée une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ; tel n'est pas le cas des jours de repos complémentaires qui bénéficiaient à l'ensemble des salariés ainsi que deux jours supplémentaires au bénéfice de la catégorie des cadres ; le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel ; soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs ; les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre, déduit du forfait des cadres ; en conséquence, Mme [Y] sera déboutée de ses demandes au titre des avantages individuels acquis d'une part et sur l'exécution fautive du contrat de travail d'autre part ;

1) ALORS QU'en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2261-14, alinéa 2, du code du travail précité que lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'aucun accord de substitution de l'accord Egide de 2000 n'avait été conclu entre les partenaires sociaux et l'EPIC Campus France ; qu'en déboutant Mme [Y] de sa demande au titre des avantages individuels acquis (5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours flottants pour les fêtes légales et 2 jours de repos supplémentaires réservés aux cadres en forfait-jours), aux motifs inopérants que la salariée bénéficiait des dispositions de l'accord Egide, dénoncé le 22 juillet 2011, applicables jusqu'au 24 octobre 2012 et qu'en l'absence d'accord de substitution, cet accord avait cessé de produire ses effets le 24 janvier 2013, sans à aucun moment s'expliquer, comme elle y était invitée, sur le caractère d'avantages individuels acquis des avantages litigieux, devant dès lors s'incorporer au contrat de travail à l'expiration de l'accord dénoncé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2254-1 du code du travail ensemble des articles L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2) ALORS QUE le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de simple affirmation ; qu'en l'espèce, en se bornant, pour rejeter la demande de la salariée au titre des avantages individuels acquis, à affirmer qu'en l'absence d'accord de substitution, la convention avait cessé de produire effet le 24 janvier 2013, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS QU'en vertu de l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; qu'il en résulte qu'une durée supérieure à celle d'un an, à l'issue de laquelle l'accord dénoncé cesse de produire effet, et par suite les avantages individuels acquis s'incorporent au contrat de travail, ne peut être prévue que par une stipulation de l'accord dénoncé lui-même ; qu'en l'espèce, en retenant, pour statuer comme elle l'a fait, qu'au cours de la période d'un an ouverte par la dénonciation et au cours de laquelle les partenaires sociaux devaient conclure l'accord de substitution, ces derniers avaient conclu un accord prolongeant la durée de survie de l'accord dénoncé de 3 mois, soit jusqu'au 24 janvier 2013, la cour d'appel a violé l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

4) ALORS en toute hypothèse QUE le juge, tenu de motiver sa décision, ne peut statuer par voie de motif dubitatif ; qu'en déboutant Mme [Y] de sa demande de rappel de salaire et de congés payés y afférents au titre des avantages individuels acquis aux motifs que, d'une part, concernant l'accord conclu le 19 octobre 2012, « qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail », qu'« il peut s'agir d'un accord de

substitution » et qu'il « a eu pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence les dispositions du code du travail » et que, d'autre part, « le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet », son effet étant « ramené au 1er février 2013 » (jugement p. 4), la cour d'appel qui s'est déterminée par des motifs dubitatifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5) ALORS en toute hypothèse QUE constitue, notamment, un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable ; que constituent un avantage individuel les jours de repos complémentaires (5 jours au titre de la semaine d'hiver, 4 jours fériés flottants et 2 jours spécifiques aux cadres en forfait-jours), qui peuvent être pris individuellement par les salariés, sans remettre en cause l'organisation collective du temps de travail ; qu'en déboutant Mme [Y] de sa demande de rappel de salaire et de congés payés y afférents au titre des avantages individuels acquis, en l'espèce 5 jours au titre de la semaine d'hiver et 4 jours fériés flottants, aux motifs que « ces jours qui sont prévus dans l'accord Egide de 2000 relèvent, dès lors que ces dispositions se rapportent aux conditions de travail de l'ensemble des salariés, d'avantages collectifs en lien avec la durée du travail » et que « les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie », la cour d'appel a violé l'accord Egide du 24 octobre 2000, ensemble l'article L. 2261-13 du code du travail dans sa version applicable au litige.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée D'AVOIR débouté Mme [Y] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, la salariée réclame un rappel de salaire de décembre 2011 à décembre 2013 au motif que l'accord égide du 24 octobre 2000 prévoyait 5 jours au titre de la semaine d'hiver outre 4 jours flottants pour les fêtes légales, et que ces 9 jours de congés conventionnels n'étaient pas pris en considération pour fixer le plafond de 218 jours travaillés de la convention individuelle de forfait ; cependant, la salariée a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 ; elle a donc été remplie de ses droits ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi du 27 juillet 2010 a créé l'EPIC Campus France dans son article 6 en ces termes : « Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Campus France » placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur » ; l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur à cette date ; l'association Egide était dissoute le 30 avril 2012 ; le contrat de travail de Mme [Y] a été transféré à l'EPIC Campus France, considérant que l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 précise : « Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés » ; s'agissant du statut des salariés, la loi précise enfin : « les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou au plus tard, quinze mois après leur transfert » ; le contrat de travail de Mme [Y] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France en date du 30 avril 2012 ; entre-temps, l'association Egide dénonçait son accord d'entreprise le 15 juillet 2011 à effet au 24 octobre 2011 ; elle expliquait alors à son comité d'entreprise et à l'ensemble du personnel que la dissolution d'Egide allait avoir pour effet de remettre en cause les accords et les statuts des organismes fusionnés et précisait que les délais légaux de préavis et de survie portait au 24 octobre 2012 le terme de leur application ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable à l'ensemble du personnel de l'EPIC Campus France ; l'article L. 2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeur ou des signataires salariés ; la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sauf clause prévoyant une durée

déterminée supérieure » ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 qui prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif à l'ensemble du personnel sur une période maximale de 15 mois, prévalait sur les dispositions du code du travail rappelées ci-dessus ; le décret d'application 2011-2048 du 30 décembre 2011 relatif à Campus France organise quant à lui, le transfert des contrats de travail offrant, de manière totalement dérogatoire, la possibilité aux salariés de refuser ce transfert, sans toutefois traiter le sort des accords collectifs ; dans ces conditions, Mme [Y] bénéficiait des dispositions de l'accord Egide de 2000, applicable jusqu'au 24 octobre 2012 ; mais le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux de l'EPIC concluaient avec la direction, un accord à durée déterminée qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail ; s'agissant d'un accord conclu dans le délai de négociation, qui a le même objet que l'accord dénoncé ayant pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord, toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence, les dispositions du code du travail ; son préambule précise qu'il était conclu dans le souci de préserver un climat social serait propice au bon déroulement des négociations pourtant bien engagées mais qui n'étaient pas terminées, et à la demande des salariés ; il est patent que cet accord est intervenu avant le terme des effets de la dénonciation programmée à l'issue du délai de survie, prévue le 24 octobre 2012 ; s'agissant de l'inopposabilité alléguée par le demandeur qui serait née de l'absence de mention prévoyant l'allongement de la période de survie dans l'accord initial, le conseil constate qu'aucun élément ne vient justifier cet argument alors que les partenaires sociaux peuvent organiser la prolongation de la période de survie soit par les anciens accords ou être décidée ultérieurement par les parties lors de la phase de négociation, sous réserve que cette prolongation soit fixée avec un terme précis ; le 30 octobre suivant, le directeur général répondait aux délégués syndicaux qu'il ne s'agissait pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'accord Egide, mais bien de construire un accord pour tous les salariés de Campus France ; c'est dans ce contexte que le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet ; son effet était ramené au 1er février 2013 ; en conséquence, les demandes de Mme [Y] au titre du rappel de salaire et congés payés afférents ne peuvent prospérer [] le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel, soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs ; les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre déduits du forfait des cadres ;

1) ALORS QUE toute décision de justice doit se suffire à elle-même et contenir les motifs de nature à la justifier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter Mme [Y] de ses demandes de rappel de salaire et congés payés afférents au titre du forfait-jours, a retenu que « la salariée a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 » ; qu'en statuant ainsi, en des termes généraux et abstraits, sans faire état du moindre élément de preuve objectif établissant que Mme [Y] aurait effectivement bénéficié des 9 jours de congés conventionnels prévus par l'accord Egide du 24 octobre 2000, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu d'office que « la salariée a bénéficié de ces 9 jours de congés conventionnels par application de l'accord du 24 octobre 2000 qui a continué à s'appliquer après le transfert du contrat de travail jusqu'au 24 janvier 2013 » ; qu'en statuant ainsi, alors qu'aucune des parties n'avait soulevé que Mme [Y] avait effectivement bénéficié des congés conventionnels supplémentaires en cause, et sans avoir invité les parties à s'en expliquer en méconnaissance du principe du contradictoire, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile et l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3) et ALORS en toute hypothèse QUE les jours de repos conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait, le cadre titulaire de cette convention pouvant bénéficier en cas de dépassement du nombre de jours travaillés correspondant à ce plafond d'un nombre de jour de repos égal à ce dépassement ; qu'en l'espèce, pour débouter la salariée de ses demandes de rappel de salaires et de congés payés au titre du dépassement du forfait annuel en jours, la cour d'appel a retenu, par des motifs supposément adoptés des premiers juges, que « le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de

jours calendaires annuel, soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs » et que « les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre, déduits du forfait des cadres ; que la cour d'appel a, ce faisant, confondu les questions de droit formulées au titre de deux chefs de demandes pourtant distincts, au titre des avantages individuels acquis, d'une part, et du dépassement du forfait annuel en jours, d'autre part, et en conséquence violé l'article L. 3121-43 du code du travail dans sa version applicable au litige, ensemble l'accord d'entreprise du 24 octobre 2000 ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Mme [Y] de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi du 27 juillet 2010 a créé l'EPIC Campus France dans son article 6 en ces termes : « Il est créé un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé « Campus France » placé sous la tutelle conjointe du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé de l'enseignement supérieur » ; l'établissement public Campus France est substitué à l'association Egide et au groupement d'intérêt public Campus France à la date d'effet de leur dissolution pour les personnels titulaires d'un contrat de droit public ou de droit privé conclu avec l'un de ces organismes en vigueur à cette date ; l'association Egide était dissoute le 30 avril 2012 ; le contrat de travail de Mme [Y] a été transféré à l'EPIC Campus France, considérant que l'article 6 de la loi du 27 juillet 2010 précise : « Les agents concernés disposent d'un délai de trois mois pour accepter le contrat proposé à la suite du transfert d'activité. En cas de refus, leur contrat prend fin de plein droit et l'établissement public Campus France applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés » ; s'agissant du statut des salariés, la loi précise enfin : « les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par la convention ou l'accord collectif qui leur est applicable. La convention nationale applicable à l'établissement public Campus France leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou au plus tard, quinze mois après leur transfert » ; le contrat de travail de Mme [Y] a ainsi été transféré à l'EPIC Campus France en date du 30 avril 2012 ; entre-temps, l'association Egide dénonçait son accord d'entreprise le 15 juillet 2011 à effet au 24 octobre 2011 ; elle expliquait alors à son comité d'entreprise et à l'ensemble du personnel que la dissolution d'Egide allait avoir pour effet de remettre en cause les accords et les statuts des organismes fusionnés et précisait que les délais légaux de préavis et de survie portait au 24 octobre 2012 le terme de leur application ; il appartenait donc aux parties de négocier un nouveau statut social applicable à l'ensemble du personnel de l'EPIC Campus France ; l'article L. 2261-13 du code du travail dispose que : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeur ou des signataires salariés ; la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure » ; en l'espèce, la loi du 27 juillet 2010 qui prévoyait le maintien des dispositions de l'accord collectif à l'ensemble du personnel sur une période maximale de 15 mois, prévalait sur les dispositions du code du travail rappelées ci-dessus ; le décret d'application 2011-2048 du 30 décembre 2011 relatif à Campus France organise quant à lui, le transfert des contrats de travail offrant, de manière totalement dérogatoire, la possibilité aux salariés de refuser ce transfert, sans toutefois traiter le sort des accords collectifs ; dans ces conditions, Mme [Y] bénéficiait des dispositions de l'accord Egide de 2000, applicable jusqu'au 24 octobre 2012 ; mais le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux de l'EPIC concluaient avec la direction, un accord à durée déterminée qui prolongeait l'application des dispositions de l'accord Egide de 2000 jusqu'au 24 janvier 2013 précisant qu'au-delà de cette date, les salariés provenant de l'association Egide se verraient appliquer les dispositions du code du travail ; s'agissant d'un accord conclu dans le délai de négociation, qui a le même objet que l'accord dénoncé ayant pour effet de mettre un terme définitif aux dispositions conventionnelles dudit accord, toujours en vigueur et de prévoir les dispositions applicables, en l'occurrence, les dispositions du code du travail ; son préambule précise qu'il était conclu dans le souci de préserver un climat social serait propice au bon déroulement des négociations pourtant bien engagées mais qui n'étaient pas terminées, et à la demande des salariés ; il est patent que cet accord est intervenu avant le terme des effets de la dénonciation programmée à l'issue du délai de survie, prévue le 24 octobre 2012 ; s'agissant de l'inopposabilité alléguée par le demandeur qui serait née de l'absence de mention prévoyant l'allongement de la période de survie dans l'accord initial, le conseil constate qu'aucun élément ne vient justifier cet argument alors que les partenaires sociaux peuvent organiser la prolongation de la période de survie soit par les anciens accords ou être décidée ultérieurement par les parties lors de la phase de négociation, sous réserve

que cette prolongation soit fixée avec un terme précis ; le 30 octobre suivant, le directeur général répondait aux délégués syndicaux qu'il ne s'agissait pas de négocier un accord de substitution à l'accord collectif de l'accord Egide, mais bien de construire un accord pour tous les salariés de Campus France ; c'est dans ce contexte que le 15 octobre 2013, était conclu un accord d'entreprise Campus France se substituant à toutes les dispositions antérieures ayant le même objet ; son effet était ramené au 1er février 2013 ; en conséquence, les demandes de Mme [Y] au titre du rappel de salaire et congés payés afférents ne peuvent prospérer [] le forfait jours appliqué à l'ensemble des salariés de l'association Egide, actuellement contesté par le demandeur était calculé selon le nombre de jours calendaires annuel, soit 365 jours desquels, les jours de fin de semaine étaient déduits, ainsi que les jours fériés légaux moyens et le nombre de jours de congés collectifs ; les deux jours liés à la qualité de cadre représentant un avantage collectif puisqu'ils ne sont pas liés à une situation personnelle du salarié mais à une catégorie, ont été à juste titre déduits du forfait des cadres ; en conséquence, Mme [Y] sera déboutée de ses demandes au titre des avantages individuels acquis d'une part, et sur l'exécution fautive du contrat de travail d'autre part ;

1) ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en se bornant à confirmer la décision des premiers juges de débouter Mme [Y] de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail, sans aucunement motiver sa décision, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du code de procédure civile ;

2) et ALORS en toute hypothèse QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen et/ou du deuxième moyen, en ce qu'il a débouté Mme [Y] de ses demandes au titre des avantages individuels acquis et du dépassement du forfait annuel en jours, entraînera donc par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail.