

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



News disponible : *Un protocole de fin de conflit peut instaurer une différence de traitement entre salariés d'une même entreprise affectés à des établissements distincts*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Changement d'employeur – Absence de transfert d'entreprise – Modification du contrat de travail

Rappel : La modification du contrat de travail d'un salarié implique pour l'employeur de recueillir son accord exprès (Cass. Soc., 9 novembre 2011, n° 09-73.040).

A ce titre, l'accord du salarié est requis en cas de :

- mutation du salarié dans une société distincte de celle où il est employé (Cass. Soc., 5 mai 2004, n° 02-42.580) ;
- mise à disposition du salarié par son employeur à une société distincte dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif (article L. 8241-2 du Code du travail) ;
- changement d'employeur prévu et organisé par voie conventionnelle (Cass. Soc., 19 mai 2016, n° 14-26.556).

En revanche, en cas de transfert d'entreprise, l'article L. 1224-1 du Code du travail prévoit que *« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, [...] tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise »*.

Ces dispositions sont d'ordre public et s'imposent tant aux salariés qu'aux employeurs (Cass. Soc., 28 mai 1997, n° 94-43.561).

Ainsi, le refus du transfert automatique de son contrat de travail par le salarié n'est possible que si ce dernier est en outre modifié parallèlement transfert (Cass. Soc., 13 mai 2009, n° 08-40.447).

Si les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail du salarié d'une entreprise à une autre n'est plus automatique.

Il constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès (Cass. Soc., 2 février 2017, n° 14-29.472).

Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-22.465

Un cabinet comptable se scinde en une société d'expertise comptable et une société de commissariat aux comptes afin de respecter une nouvelle obligation réglementaire.

Cette réorganisation a une incidence sur 4 salariés affectés au secrétariat, en ce qu'elle implique un changement de société employeur.

Le 16 février 2012, une salariée, engagée en qualité de secrétaire technique, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, au motif qu'elle refuse la modification de son contrat de travail qui lui est imposée.

En cours d'instance, en septembre 2012, l'employeur a proposé à la salariée, dans le cadre d'une convention multipartite, un changement d'employeur, étant précisé que :

- le dirigeant de la nouvelle société était le dirigeant de la précédente ;
- les autres éléments du contrat de travail restaient inchangés.

La salariée ayant refusé de signer la convention multipartite, elle a été licenciée le 13 janvier 2014.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Les juges du fond ont retenu que le fait de proposer un changement d'employeur à la salariée, dans le cadre d'une convention multipartite, ce qui n'impliquait aucun changement de dirigeant et des autres éléments du contrat de travail, ne constituait pas, même si la salariée refusait de signer la convention, un manquement grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

La Cour de cassation souligne que « *sauf application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une société à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans l'accord de ce salarié* ».

Elle reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir déduit de cette situation un manquement suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Ainsi, l'accord de la salariée était nécessaire.

Note : La modification du contrat de travail, dès lors qu'elle constitue un manquement d'une gravité suffisante de l'employeur, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, peut fonder :

- la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448).
- la prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur (Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 08-44.995).

Défaut d'affiliation du salarié à un régime de retraite complémentaire – Dommages-intérêts (OUI)

Rappel : Toute personne exerçant une activité ayant un caractère salarié au sens de la législation de la Sécurité sociale (sous réserve d'examen de situations nouvelles), doit être affiliée à un régime de retraite complémentaire (ANI 8 décembre 1961, art. 3).

L'obligation d'affiliation à un régime de retraite complémentaire s'applique au salarié, qu'il soit cadre ou non cadre et quel que soit son âge.

Le salarié peut prétendre à l'indemnisation du préjudice « *né et actuel résultant de la perte de ses droits aux prestations correspondant aux cotisations non versées* » lorsque l'employeur :

- manque à son obligation d'affiliation du salarié à un régime de retraite complémentaire ;
- manque à son obligation de payer les cotisations de retraite du salarié (Cass. Soc., 7 juin 2007 n° 05-45.211) ;
- déclare à l'administration des salaires minorés par rapport aux salaires réellement perçus (Cass. Soc., 30 janvier 1974, n° 73-40.365).

Si l'employeur est en principe débiteur de l'obligation d'affiliation du salarié à un régime de retraite complémentaire, la jurisprudence peut reconnaître la responsabilité du salarié, notamment lorsque ce dernier :

- exerce des fonctions concourant à la gestion de la société (concernant un directeur technique apportant au gérant statutaire une assistance administrative et n'ayant pas demandé son affiliation au régime de retraite : Cass. Soc., 21 juin 1978, n° 77-40.056) ;
- a contribué à la réalisation de son préjudice (concernant un salarié ayant renoncé au bénéfice de l'affiliation à un régime de retraite complémentaire français et opté pour la continuation des versements de cotisations de l'employeur sur un plan de retraite américain : Cass. Soc., 23 novembre 2010, 09-42.496).

Cass. Soc., 16 mai 2018, n° 16-27.318

Un salarié, engagé en qualité de chef comptable, a été licencié le 24 juin 2009.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts en l'absence d'affiliation à un régime de retraite complémentaire.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes et a retenu que le salarié n'avait pas été affilié à l'organisme de retraite complémentaire de son propre fait, dans la mesure où ce dernier :

- était jusqu'en 2007, en tant que chef comptable, seul responsable de ses déclarations fiscales et sociales ;
- n'avait jamais transmis les documents, nécessaires à son affiliation, à l'AGIRC.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel, considérant que l'obligation d'affilier les salariés à un régime de retraite complémentaire incombe à l'employeur.

En conséquence, cette obligation ne pouvait être mise à la charge du salarié.

Note : Depuis le 1^{er} janvier 2017, le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire obligatoire repose sur la nature juridique du contrat de travail :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit privé doivent être affiliés à l'ARRCO et, le cas échéant, à l'AGIRC ;
- les agents titulaires d'un contrat de travail de droit public doivent être affiliés à l'IRCANTEC (Circulaire AGIRC/ARRCO n° 2016-09-DRJ du 6 décembre 2016).

Par exception :

- le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire pour le titulaire d'un contrat aidé est celui de la nature juridique de leur employeur ;
- lorsque des règles d'affiliation ont été définies par une loi spécifique, elles continuent à s'appliquer : il s'agit de dispositions légales spécifiques à des entreprises (La Poste, Pôle emploi, la Chambre de Commerce et d'industrie de Paris) ou à des populations (les apprentis d'un employeur public non industriel et commercial).

Salariés itinérants – Trajet domicile-clients – Temps de travail effectif (NON)

Rappel : L'article 2 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail définit le temps de travail comme toute période durant laquelle le travailleur est :

- au travail,
- à la disposition de l'employeur,
- et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

En 2015, la Cour de Justice de l'Union Européenne a considéré que les trois critères définis par l'article 2 de la directive étaient réunis dans la situation d'un salarié itinérant (espagnol en l'occurrence) se déplaçant entre son domicile et son lieu d'intervention (CJUE, 10 septembre 2015, aff. C-266/14).

Elle avait en outre précisé que le mode de rémunération des temps de trajet domicile/lieu d'intervention des salariés itinérants ne relevait pas de la directive, mais des « *législations pertinentes du droit national* ».

Cette décision entre en contradiction avec les dispositions nationales françaises.

En effet, l'article L. 3121-4 du Code du travail prévoit expressément que le temps de déplacement domicile/lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif.

Une contrepartie financière ou en repos doit être accordée au salarié lorsqu'il est amené à travailler sur un lieu de travail inhabituel et que le temps de trajet domicile/lieu d'exécution dépasse celui qu'il effectue habituellement.

Le droit français ne prévoit toutefois aucun dispositif spécifique pour les salariés itinérants, dépourvus de lieu habituel de travail.

Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634

Le 18 janvier 1979, un salarié a été engagé en qualité de technicien itinérant par une société.

Le 26 novembre 1996, le salarié a signé un avenant précisant qu'il était rémunéré selon un horaire fixe de 42 heures hebdomadaires, auquel s'ajoutait un forfait de 16 heures hebdomadaires au titre des déplacements professionnels.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement :

- d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires ;
- de dommages-intérêts au titre du non-respect des repos compensateurs et de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le salarié soutenait que ses temps de trajets devaient être considérés comme du temps de travail effectif, en application de l'article 2 de la directive 2003/88/CE, tel qu'interprété par la CJUE dans son arrêt du 10 septembre 2015 C-266/14.

Saisie du litige, la Cour de cassation, approuvant l'arrêt d'appel, déboute le salarié de ses demandes et adopte un raisonnement en deux temps :

1. Concernant la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires

La Cour de cassation rappelle que la directive 2003/88/CE « *se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs* ».

Ainsi, le mode de rémunération des travailleurs qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel et effectuent des déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur ne relève pas de la directive mais des dispositions du droit national.

Elle approuve donc la Cour d'appel d'avoir estimé que le salarié avait été indemnisé de ses temps de déplacement, en vertu de l'article L. 3121-4 du Code du travail alors applicable, selon lequel le temps de déplacement dépassant le temps normal de trajet devait faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme d'argent.

2. Concernant la demande de dommages-intérêts au titre du non-respect des repos compensateurs et de la durée maximale hebdomadaire de travail

La Haute juridiction a d'abord rappelé qu'aux termes de l'article L. 3121-4 du Code du travail dans sa rédaction applicable, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Elle confirme le raisonnement d'appel selon lequel le temps de déplacement ne pouvait être additionné au forfait horaire hebdomadaire et par voie de conséquence, pris en compte pour le calcul des durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail.

Note : Cette décision entre en contradiction avec les dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

En conséquence, il appartient au législateur de modifier le droit national (article L. 3121-4 du Code du travail) pour le conformer à la directive, comme l'avait suggéré la Cour de cassation dans son rapport annuel de 2015.

Clause de non-concurrence – Renonciation par l'employeur – Dispense de préavis – Date de départ du salarié (OUI)

Rappel : La clause de non concurrence a pour objet d'interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'être recruté par une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

La Cour de cassation reconnaît à l'employeur le droit de renoncer unilatéralement à l'application d'une clause de non-concurrence, dès lors que cette renonciation est autorisée (Cass. Soc. 28 mars 2007, n° 06-40.293) et faite dans la forme et les délais (Cass. Soc., 15 mars 2006, n° 03-43.102) prévus par le contrat de travail ou la convention collective.

Lorsqu'un salarié licencié est dispensé d'exécuter son préavis, l'employeur qui entend le libérer de son obligation de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date de départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant les stipulations contractuelles ou conventionnelles en la matière (Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-21.150).

Cass. Soc., 17 mai 2018, n° 16-24.616

Le 17 décembre 2010, un salarié a été licencié pour refus de mobilité, avec dispense d'exécution du préavis.

Le 21 février 2011, soit postérieurement à son départ effectif de l'entreprise, la société lui a notifié sa décision de le libérer de la clause de non concurrence.

Il a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de la contrepartie financière de la clause de non concurrence.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes, considérant que le courrier de notification de la levée de la clause de non concurrence était conforme à la disposition contractuelle acceptée par le salarié.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement. Elle rappelle d'abord qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière à cette obligation et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise.

La Haute juridiction en déduit que « l'employeur, qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date de départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations et dispositions contraire ».

La clause ayant été levée après le départ du salarié de l'entreprise, sa demande en paiement de la contrepartie financière de la clause était valable.

Note : La Haute juridiction a récemment validé la notification de la levée de la clause de non-concurrence faite en cours de préavis d'un salarié ayant démissionné sans avoir été dispensé de l'exécution de celui-ci (Cass. Soc., 21 mars 2018, n° 16-21.021).

Exécution déloyale du contrat – Manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail – Défaut de caractérisation – Dommages-intérêts (OUI)

Rappel : L'employeur est tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi (article L. 1222-1 du Code du travail).

A titre d'exemple, la Cour de cassation a pu juger qu'une société n'ayant pas informé un salarié d'un changement de ses fonctions et l'ayant laissé durablement dans une situation d'incertitude professionnelle manquait à son obligation de bonne foi (Cass. Soc., 7 juillet 2010, n° 08-45.537).

Cass. Soc., 24 mai 2018, n° 16-18.307

Une société a procédé à la cession de 5 de ses 7 filiales à une autre société.

A la suite de son placement en liquidation judiciaire et la désignation d'un mandataire liquidateur, 15 salariés ont été licenciés pour motif économique.

Ils ont alors saisi la juridiction prud'homale notamment de demandes à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

La Cour d'appel a fait droit à leurs demandes et fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société les sommes dues aux salariés à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, relevant :

- que l'employeur avait cédé ses plus importantes filiales à bas prix, dans lesquelles les salariés licenciés auraient pu être reclassés ;
- qu'alors que la société était en difficulté, d'importantes dépenses de fonctionnement avaient été constatées notamment pour la rémunération des dirigeants ou, pour certaines, sans justification précise.

Ils en ont déduit qu'un tel comportement de l'employeur, bien qu'il ne puisse caractériser une faillite frauduleuse, avait néanmoins contribué à aggraver la situation économique de l'entreprise et fait perdre au salariés une chance de préserver leur emploi au moins un certain temps ou de bénéficier d'un reclassement dans les sociétés cédées.

Saisie du litige, la Cour de cassation a censuré ce raisonnement, considérant que « les décisions de gestion du chef d'entreprise, quand bien même elles auraient pu aggraver les difficultés économiques de l'entreprise, n'étaient pas de nature à caractériser un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail ».

Les sommes dues aux salariés pour exécution déloyale du contrat de travail ne pouvaient donc être fixées au passif de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

Note : L'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, dès lors qu'elle constitue un manquement d'une gravité suffisante rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, peut fonder :

- la prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur ;
- la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié (Cass. Soc., 11 mai 2017, n° 16-13.437).

RELATIONS COLLECTIVES

Désignation d'un délégué syndical – Contestation du périmètre de désignation – Compétence du tribunal d'instance du lieu où la désignation doit prendre effet

Rappel : Le délégué syndical peut être désigné au niveau :

- de l'entreprise ;
- de l'établissement distinct (Cass. Soc., 26 octobre 2011, n° 11-11.409) ;
- de l'unité économique et sociale (Cass. Soc., 29 mai 2013, n° 12-15.781).

Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du juge judiciaire (article L. 2143-8 du Code du travail), et plus spécifiquement du tribunal d'instance (article R. 2143-5 du Code du travail).

A ce titre, la jurisprudence précise que les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance du lieu où la désignation est destinée à prendre effet (Cass. Soc., 7 octobre 1998, n° 97-60.303).

Le recours en contestation de la désignation d'un délégué syndical n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivants l'accomplissement des formalités de publicité (article L. 2143-8 du Code du travail).

Cass. Soc., 25 mai 2018, n° 17-17.651

Un syndicat d'une société a désigné un délégué syndical sur l'un de ses sites, situé à Perpignan.

La société a saisi le tribunal d'instance de Perpignan en annulation de cette désignation.

Le tribunal d'instance de Perpignan s'est alors déclaré territorialement incompétent au profit du tribunal d'instance de Narbonne pour statuer sur cette demande, retenant que la société :

- justifiait seulement de l'existence de ce site en tant que site électoral,
- sans établir les autres éléments permettant de qualifier ce site d'établissement d'exercice de la mission de délégué syndical.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement, rappelant que « les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance du lieu où la désignation est destinée à prendre effet ».

Le tribunal d'instance de Perpignan était donc compétent pour statuer sur la demande de la société.

Note : Depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants ;
- à défaut de candidat respectant ces conditions, ou lorsque l'ensemble des élus qui remplissent ce score ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS, parmi :
 - les candidats ne remplissant pas le seuil de 10 % ;
 - à défaut, les adhérents ou les anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE (article L. 2143-3 du Code du travail).

Règlement intérieur du CHSCT – Sollicitation d'un avocat par le CHSCT – Prise en charge des honoraires par l'employeur (NON)

Rappel : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections (article L. 4614-9 du Code du travail).

La Cour de cassation précise à ce titre « *qu'aux termes de l'article L. 4614-9 du Code du travail, le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, qu'il en résulte qu'il n'est pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires* », notamment la prise en charge de frais d'un prestataire extérieur par l'employeur pour l'assistance du CHSCT dans la rédaction de procès-verbaux de réunions (Cass. Soc., 22 février 2017, n° 15-22.392).

Cass. Soc., 25 mai 2018, n° 16-27.536

Par une délibération, un CHSCT a décidé de recourir à un cabinet d'avocat pour l'assister dans la rédaction de son règlement intérieur, les honoraires devant être supportés par la société.

Cette dernière a alors saisi le juge des référés en annulation de cette délibération.

Le CHSCT faisait notamment valoir que l'article L. 4614-9 du Code du travail, selon lequel « *le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections* », ne limitait pas la nature et les moyens que l'employeur était tenu de mettre à sa disposition.

Ainsi, la Société devait, selon le CHSCT, prendre en charge les honoraires de l'avocat habilité à fournir un conseil juridique pour rédiger le règlement intérieur, dès lors que le recours ne procédait pas d'un abus.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande, jugeant que l'article L. 4614-2 du Code du travail n'imposait pas à l'employeur l'obligation de prendre en charge les honoraires du cabinet d'avocat auquel le CHSCT souhaitait recourir pour l'assister dans la rédaction du règlement intérieur.

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la Cour d'appel et rejette le pourvoi, rappelant « *qu'aux termes de l'article L. 4614-9 du Code du travail alors applicable, le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, qu'il en résulte qu'il n'est pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires* ».

Ainsi, l'employeur n'a pas obligation de prendre à sa charge les honoraires du cabinet d'avocat auquel le CHSCT souhaiterait recourir pour l'assister dans la rédaction de son règlement intérieur.

Note : Cette décision est applicable aux CHSCT, pouvant exister jusqu'au 31 décembre 2019, et non au CSE.

En effet, le CSE bénéficiant d'un budget de fonctionnement, les dépenses engendrées par l'assistance d'un avocat devront y être imputées.

Egalité de traitement – Prime née d'un protocole de fin de conflit – Présomption de justification (OUI)

Rappel : Le principe jurisprudentiel de l'égalité de traitement oblige les salariés placés dans une situation identique à bénéficier des mêmes droits.

Il peut être décliné à travers le principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, dès lors que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680, dit « *arrêt Ponsolle* »).

Ainsi, en cas de disparité de rémunération entre des salariés placés dans des situations identiques, les tribunaux recherchent si l'employeur peut faire état de raisons objectives, étrangères à toute discrimination (Cass. Soc., 9 avril 2002, n° 99-44.354), dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 05-42.894).

La Cour de cassation s'efforce néanmoins de redonner aux partenaires sociaux dans les entreprises une place centrale pour définir les conditions de travail.

En effet, la Cour a introduit une présomption de justification aux différences de traitement opérées par voie conventionnelle :

- entre des salariés relevant de catégories professionnelles distinctes (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179) ;

- entre des salariés relevant de catégorie identique mais exerçant des fonctions distinctes (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324) ;
- entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844).

Il revient à celui qui conteste ces différences de rapporter la preuve qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 17-12.782

Un protocole de fin de grève, octroyant notamment une prime de 13^{ème} mois pour les salariés travaillant dans l'un des établissements de la société, a été signé entre une société et des délégués syndicaux.

Des salariés, affectés à un autre établissement de l'entreprise, ont alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une prime de 13^{ème} mois, en application du principe d'égalité de traitement.

La Cour d'appel a fait droit à leurs demandes, retenant que les salariés caractérisaient une inégalité de rémunération entre salariés appartenant à la même catégorie professionnelle et exerçant un travail égal ou de valeur égale.

Les juges du fond ont en outre relevé que l'employeur ne justifiait pas d'éléments objectifs pertinents qui pouvaient légitimer cette différence de traitement.

La Cour de cassation a censuré ce raisonnement. Selon elle, dans la mesure où la différence de traitement résultait d'un protocole de fin de conflit ayant valeur d'accord collectif, elle devait être présumée justifiée, de sorte qu'il appartenait aux salariés la contestant de démontrer qu'elle était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration



TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

