

NEWSLETTER SOCIAL

Newsletter Avril 2019

Dans ce numéro :

JURISPRUDENCE

Limites de la présomption de justification des différences de traitement opérées par les accords collectifs p. 1

Nature juridique du licenciement consécutif au refus d'une notification du contrat de travail proposée à la suite d'une transfert d'entreprise p. 2

Prescription des actions en contestation du forfait jour p. 3

REGLEMENTATION

Modification de la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général p. 3

Récupération des allocations chômage par contrainte en cas de licenciement dénué de cause réelle et sérieuse p. 3

Sanction du défaut de publication des indicateurs d'égalité femmes / hommes p. 4

I- JURISPRUDENCE

1°) Limites de la présomption de justification des différences de traitement opérées par les accords collectifs (Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-11.970)

Par arrêt du 3 avril 2019, la Cour de cassation est venue restreindre la présomption générale de justification des différences de traitement entre salariés opérées par convention ou accords collectifs.

Par principe, les différences de traitement entre salariés placés dans une situation identique, au regard de l'avantage considéré, sont illicites, sauf lorsqu'elles reposent sur des raisons objectives et pertinentes, que l'employeur doit démontrer.

Par dérogation, la Cour de cassation admet, depuis 2015, que les différences de traitement sont présumées justifiées lorsqu'elles résultent d'accords ou de conventions collectifs de travail, au motif que de tels accords ou conventions sont négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et des intérêts des salariés. Cette présomption de justification des différences de traitement entraîne ainsi un renversement de la charge de la preuve en ce qu'il appartient alors au salarié (ou à l'organisation syndicale représentative) de démontrer qu'une telle différence est étrangère à toute considération professionnelle.

On aurait pu penser qu'il s'agissait désormais d'un principe général valant pour tout accord collectif, quel qu'en soit le sujet ou le contenu. L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 avril dernier vient affirmer le contraire, avec une particulière fermeté, sur le fondement du droit de l'Union Européenne.

Ainsi, dans cette affaire, à la suite d'un regroupement des salariés appartenant à deux sites différents, il avait été mis en place par l'employeur, de manière unilatérale puis intégré dans un accord collectif, un dispositif d'accompagnement des mobilités fonctionnelles et géographiques, réservé aux seuls salariés présents sur ces sites à la date du 1^{er} juin 2011. Une salariée, affectée en 2012 sur l'un des deux sites concernés, n'ayant donc pas bénéficié de cet accompagnement, a saisi le Conseil de Prud'hommes en vue d'obtenir les avantages de ce dispositif.

Déboutée par le Conseil de Prud'hommes, la salariée a interjeté appel et obtenu gain de cause. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par l'employeur, confirmant ainsi l'existence d'une différence de traitement injustifiée.

Faisant application des nouvelles règles qu'elle s'est données pour motiver ses décisions, la Cour de cassation explique, de manière didactique, que le droit de l'Union Européenne, qui s'impose aux juridictions nationales, prévoit un mécanisme de preuve particulier aux termes duquel le salarié ne doit apporter que des éléments objectifs laissant présumer l'existence d'une discrimination ou d'une inégalité de traitement, éléments objectifs qu'il appartient alors à l'employeur de contester en faisant valoir des justifications objectives et pertinentes.

La Cour de cassation ajoute que, pour les juges européens, la conclusion d'un accord collectif n'est pas un élément de justification suffisant, de sorte qu'elle ne permet pas de renverser la charge de la preuve telle que fixée par le droit de l'Union.

Au cas d'espèce, la seule date d'affectation de la salariée sur un site de l'entreprise n'a pas été considérée comme une justification pertinente à la différence de traitement dont avait été victime la salariée, qui se voit donc indemnisée.

Dans la note explicative publiée sur son site internet, la Cour de cassation tempère ce revirement de jurisprudence en précisant que certaines distinctions opérées par accord collectif continuent de bénéficier d'une présomption de justification. Il s'agit des différences de traitement :

- entre **catégories professionnelles**, opérées par voie de convention ou d'accord collectif,
- entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des **fonctions distinctes**, opérées par voie de convention ou d'accord collectif,
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des **établissements distincts**, opérées par voie d'accord d'établissement ou par voie d'accord d'entreprise,
- entre salariées appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par voie d'accord collectif.

En dehors de ces hypothèses, les différences de traitement opérées par un accord collectif devront donc faire l'objet de justifications précises. Ces justifications pourront utilement être mentionnées dans le préambule des accords pour éviter, ou réduire, le risque de contestation ultérieure.

2°) Nature juridique du licenciement consécutif au refus d'une modification du contrat de travail proposée à la suite d'un transfert d'entreprise. (Cass. soc 17 avril 2019, n° 17-17.880)

Lorsqu'un transfert d'entreprise conduit à appliquer les dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail, les contrats de travail des salariés concernés sont transférés, tels quels, au repreneur. Ce dernier, s'il souhaite modifier un élément contractuel, doit alors en faire la proposition aux salariés, qui sont en droit de refuser cette modification.

En cas de refus, le nouvel employeur peut soit renoncer à sa proposition de modification, soit engager une procédure de licenciement fondée sur le motif qui l'avait conduit à proposer la modification. Si le motif n'est pas inhérent à la personne du salarié mais relève de l'organisation de l'entreprise, il est considéré comme économique, de sorte qu'il doit se fonder sur des difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Aux termes d'un arrêt du 1^{er} juin 2016, la Cour de cassation avait semblé apporter à ce principe une exception : dès lors que la modification du contrat de travail était la conséquence directe du transfert, le refus du salarié pouvait entraîner son licenciement pour un motif non économique. Il s'agissait d'une sorte de nouvelle catégorie de licenciement, ni vraiment personnelle, ni vraiment économique. Ce cas de figure trouvait une application évidente lorsque la modification du contrat portait sur le lieu de travail, c'est-à-dire lorsque les salariés transférés devaient venir travailler dans les locaux du repreneur.

Cette solution originale et pragmatique aura été de courte durée : revenant à un raisonnement plus classique, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 17 avril 2019, que le changement de lieu de travail des salariés transférés, décidé par le repreneur, était dicté par des soucis d'organisation et d'économie, de sorte que la proposition de modification du contrat puis le licenciement prononcé en cas de refus étaient tous deux de nature économique. Si la lettre de licenciement ne se fonde pas sur une motivation économique, le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le raisonnement juridique est cohérent et permet d'éviter le risque d'une interprétation trop extensive de la notion de « modification du contrat de travail découlant du transfert d'entreprise », qui aurait privé les salariés des règles protectrices du licenciement économique. Néanmoins, d'un point de vue pratique, cette jurisprudence risque de faire obstacle à certains transferts d'activité entre entreprises, alors même que ces opérations constituent parfois la meilleure solution pour maintenir l'emploi.

3°) Prescription des actions en contestation du forfait-jour (Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-23.314)

Nombreux sont les contentieux dans lesquels le salarié conteste la validité de son forfait-jour et revendique le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires prétendument réalisées.

L'un des axes de défense des employeurs consistait à faire valoir que le délai de prescription de ces actions courrait à compter de la date de conclusion de la convention individuelle de forfait en jours. Dès lors, le salarié pouvait être considéré comme forclos s'il avait introduit sa demande plus de 5 ans, ou plus de 2 ans après la conclusion de sa convention de forfait (selon que la saisine du Conseil de Prud'hommes était antérieure ou postérieure à la dernière réforme de la prescription).

La Cour de cassation vient mettre un terme, par un arrêt du 27 mars 2019, à ce moyen de défense en précisant que, dès lors que la demande de rappel d'heures supplémentaires n'était pas prescrite, le salarié restait recevable à contester la validité de la convention de son forfait en jours. Pour la Cour de cassation, c'est la demande de rappel de salaire qui importe, la contestation du forfait-jour n'étant qu'un moyen pour y parvenir.

Pour mémoire, les actions en paiement du salaire se prescrivent par trois ans à compter de la date à laquelle le salarié a eu, ou aurait dû avoir connaissance des faits justifiant sa demande. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de cette date ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

II- REGLEMENTATION

1°) Modification de la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général (Décret 2019-356 du 23 avril 2019)

Un décret du 23 avril 2019 modifie la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles déclarés à compter du 1^{er} décembre 2019.

Ces dispositions viennent renforcer l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, en modifiant notamment les règles relatives à la phase de consultation du dossier.

Ce décret instaure également un délai, à compter de la déclaration d'accident du travail, pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse. Ainsi, désormais, l'article R. 441-6 modifié du code de la sécurité sociale, aménage au bénéfice de l'employeur un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration, au cours duquel ce dernier peut exprimer des réserves motivées. Le délai, s'il est relativement court, donne toutefois à l'employeur un temps de réflexion et évite ainsi d'avoir à formuler, dès la déclaration d'accident, l'ensemble des réserves utiles.

2°) Récupération des allocations chômage par contrainte en cas de licenciement dénué de cause réelle et sérieuse (Décret 2019-252 du 27 mars 2019)

Un décret du 27 mars 2019 fixe les modalités selon lesquelles Pôle emploi est désormais habilité à récupérer auprès de l'employeur, en lui délivrant une contrainte, les allocations chômage versées à un ancien salarié, pour les jugements des Conseils de prud'hommes rendus depuis le 1^{er} avril dernier, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou nul dans certains cas).

Dorénavant, Pôle emploi doit délivrer une mise en demeure de procéder au remboursement desdites allocations chômage ordonné par le tribunal. Si la mise en demeure reste infructueuse passé un délai d'un mois, Pôle emploi peut délivrer une contrainte à l'ancien employeur. Ce dernier peut former opposition à cette contrainte, qui s'en trouve suspendue, devant le Tribunal d'Instance, dans les 15 jours suivant la notification de la contrainte.

Pour les jugements rendus avant le 1^{er} avril 2019, les anciennes modalités de récupération des allocations chômage demeurent applicables.

3°) Sanction du défaut de publication des indicateurs d'égalité femmes/ hommes
(Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019)

Pour mémoire, depuis le 1^{er} mai 2019, une procédure de sanction peut être engagée contre un employeur n'ayant pas publié l'index de l'égalité femmes/hommes ou défini des mesures de correction en cas de résultat insuffisant. Un décret du 29 avril 2019 vient préciser les modalités de la mise en demeure par l'administration, préalable à l'application de la pénalité prévue en matière d'égalité professionnelle, et redéfinir l'assiette de calcul de cette pénalité.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail doit ainsi indiquer à l'employeur mis en demeure le délai qui lui est imparti pour régulariser la situation, lorsqu'il a identifié l'une des irrégularités suivantes :

- absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- absence de publication des indicateurs,
- déficience des mesures de correction en cas de résultat inférieur à 75/100 points.

Ce délai doit être déterminé en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise, sans pouvoir être inférieur à un mois.

Auparavant, ce délai était fixé strictement à 6 mois, ce qui permettait à l'employeur de disposer d'un laps de temps plus important pour se mettre en conformité. Désormais, selon l'appréciation de l'agent de contrôle, ce délai peut être réduit à un mois, ce qui impose une grande réactivité.



Contact Newsletter social : jftreton@pechdelaclause.com