



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 21 septembre au 25 septembre 2015

Textes législatifs et réglementaires

► Formation à la sécurité

L'arrêté du 21 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare est paru au *JO* du 22 septembre 2015 (NOR: ETST1517732).

► Amiante

L'arrêté du 20 avril 2015 modifiant l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante, et l'arrêté du 14 décembre 2012 fixant les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante, de matériaux, d'équipements ou d'articles en contenant, sont parus au *JO* du 23 septembre dernier (NOR: ETST1507298A).

► Réforme du droit d'asile

Le décret n°2015-1166 du 21 septembre 2015 pris en application de la loi n°2015-925 du 29 juillet 2015 relatif à la réforme du droit d'asile apporte quelques modifications dans le code du travail.

► Travail dominical dans les commerces de détail

Le décret n°2015-1173 du 23 septembre 2015 portant application des dispositions de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives aux exceptions au repos dominical dans les commerces de détail situés dans certaines zones géographiques est paru au *JO* du 24 septembre dernier.

Jurisprudence

► Nullité d'une rupture conventionnelle pour vice du consentement

Un salarié a été convoqué à un entretien pour finaliser une rupture conventionnelle. A l'issue de cette réunion, aucune convention n'a été signée. Postérieurement, le salarié a reçu des lettres d'avertissement et une lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement pour faute grave. Le même jour, les parties ont signé une convention de rupture. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il invoquait le fait que sa rupture conventionnelle avait été signée sous la contrainte et qu'elle devait en conséquence produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel a fait droit à la demande du salarié. La Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel (Cass. soc., 16-9-15, n°14-13830).

► Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Rompre une période d'essai à une date qui conduit à porter la durée du délai de prévenance au-delà du terme théorique de l'essai n'ouvre pas nécessairement droit pour le salarié à la requalification de ladite rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Tel n'est pas le cas, par exemple, lorsque l'employeur rompt la période d'essai avant son terme tout en dispensant le salarié de l'exécution du délai de prévenance (Cass. soc., 16-9-15, n°14-16713).

► Entretien préalable

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 16 septembre 2015 (n°14-10325) que l'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux.

► Travail dominical dans les établissements de commerce de détail

Les salariés des établissements de commerce de détail, qui sont privés du repos dominical par suite d'une autorisation d'ouverture exceptionnelle le dimanche, délivrée en application de l'article L 3132-26 du code du travail, doivent bénéficier, d'une part, d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, et d'autre part, d'un repos compensateur équivalent en temps. La chambre criminelle rappelle que : « le bénéfice de cette double contrepartie est indépendant de la rémunération mensuelle normalement versée aux intéressés » (Cass. crim., 22-9-15, n°13-82284).



FOCUS

L'égalité de traitement sous les feux de la rampe !

Le principe d'égalité de traitement peut être résumé ainsi : les salariés placés dans une même situation doivent être traités de façon identique à moins que la différence de traitement repose sur des raisons objectives.

Il appartient alors au juge d'en contrôler concrètement la réalité et la pertinence (Cass. soc., 15-5-07, n°05-42894). Le principe d'égalité de traitement n'est qu'une généralisation du principe « à travail égal – salaire égal » (Cass. soc., 29-10-96, n°92-43680, arrêt Ponsolle).

Mais quel est le cadre d'appréciation de l'égalité de traitement ?

Le principe d'égalité de traitement a vocation à s'appliquer au sein d'une même entreprise (Cass. soc., 12-7-06, n°04-46104). Peu important que celle-ci soit divisée en différents établissements (Cass. soc., 21-1-09, n°07-43452 ; Cass. soc., 27-5-09, n°08-41391).

Le principe d'égalité n'a, en revanche, pas vocation à s'appliquer entre entreprises juridiquement distinctes. Le fait que celles-ci soient soumises à la même convention collective est sans incidence (Cass. soc., 24-9-08, n°06-45579).

Concernant les sociétés appartenant à un groupe, la Cour de cassation dans plusieurs arrêts non publiés a estimé que le principe d'égalité de traitement ne s'appliquait pas entre les salariés du groupe (Cass. soc., 14-9-10, n°08-44180 ; Cass. soc., 20-11-12, n°11-20343 et 11-21561).

Dans un arrêt en date du 16 septembre 2015 (n°13-28415), la Cour de cassation confirme cette solution.

L'égalité de traitement n'est donc pas applicable entre salariés d'entreprises différentes appartenant à un même groupe.

En l'espèce, certaines filiales d'un groupe ont instauré un dispositif de retraite supplémentaire. En 1989, le groupe a entrepris d'harmoniser les dispositifs de retraite supplémentaire.

A cette fin, a été créée une institution de retraite regroupant les sociétés disposant précédemment d'un tel dispositif et celles décidant par la suite d'y adhérer.

La première condition d'admission du salarié au bénéfice de ce dispositif était d'être intégré à l'effectif à la date du 31 décembre 1989 à l'effectif d'une des sociétés du groupe adhérente à l'institution de retraite.

En application de cette condition, un salarié engagé dès 1977 dans le groupe s'était vu refuser l'accès aux avantages de retraite supplémentaire au motif que l'entreprise qui l'employait à la date du 31 décembre 1989 n'était pas adhérente.

Le salarié se prévalait devant le juge d'une violation du principe d'égalité de traitement.

La Cour de cassation l'a débouté de ses demandes dans les termes suivants : « *Le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe* ».

Cette solution, bien qu'elle ne nous réjouisse pas, n'est pas une surprise car la Cour de cassation avait déjà jugé concernant l'UES que dans la mesure où celle-ci était composée de personnes morales juridiquement distinctes, la reconnaissance d'une UES ne suffisait pas - en soi - à permettre une comparaison des conditions de rémunération entre les salariés de différentes sociétés, sauf si ces conditions de rémunération sont fixées par une source commune (loi, convention collective) ou si le travail est accompli dans un même établissement (Cass. soc., 1-6-05, n°04-42143 ; Cass. soc., 2-6-10, n° 08-44152).

Le même jour, la Haute Cour a également rappelé (n°13-26788) qu'en présence d'un transfert conventionnel de contrats de travail à la suite d'une perte de marché, l'égalité de traitement s'applique avec les salariés accomplissant le même travail, pour le même employeur, sur un même chantier.

Ainsi, les salariés de l'entreprise d'accueil peuvent revendiquer une prime perçue par les salariés de l'entreprise transférée dès lors que le maintien des contrats de travail des salariés ne résultait pas de l'application de la loi et n'était pas destiné à compenser un préjudice spécifique à cette catégorie de travailleurs.