



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

FOCUS

REVIREMENT JURISPRUDENTIEL SUR LA PORTEE DU PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

(CASS. SOC., 30 NOVEMBRE 2017, N°16-20.532)

Dans un arrêt en date du 30 novembre dernier, la Cour de cassation est revenue sur la notion d'égalité de traitement dans le cadre des transferts conventionnels, en admettant les différences de traitement instituées entre les salariés.

Dans certains secteurs professionnels, des dispositions conventionnelles ont été prévues pour garantir le maintien de tout ou partie des contrats en cours en cas de changement de prestataire de services sur un marché, situation non visée par l'article L.1224-1 du Code du travail.

Ainsi, en cas de perte d'un marché par un prestataire, le nouveau titulaire de ce marché est tenu de reprendre le personnel et de maintenir les avantages contractuels des salariés transférés, ce qui peut faire naître des différences entre les salariés transférés et les salariés déjà présents dans l'effectif du nouveau titulaire du marché.

Jusque-là, la jurisprudence estimait que dans le cadre d'un tel transfert conventionnel, l'inégalité qui en résultait entre les salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'était pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaissait le principe d'égalité.

La Cour de cassation avait ainsi admis dans un arrêt du 15 janvier 2014, que les salariés de l'entreprise entrante puissent invoquer une inégalité de traitement par rapport aux salariés transférés. La Cour a considéré par conséquent qu'ils étaient fondés à réclamer le bénéfice de la prime contractuelle de treizième mois dont les salariés transférés bénéficiaient au titre du maintien de leurs avantages contractuels.

Cette même solution avait été à nouveau appliquée concernant une autre branche professionnelle dans un arrêt du 16 septembre 2015, dans lequel la Cour avait considéré que les salariés du nouveau titulaire

du marché étaient fondés à réclamer le bénéfice de la prime du dimanche ainsi que de la prime de poste versées aux salariés de la société sortante au titre du maintien de leur contrat.

Dans son arrêt du 30 novembre 2017, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence, en considérant cette fois que « la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle par les organisations syndicales représentatives investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement. »

La Cour estime donc que les salariés de la société entrante sur le marché ne sont pas fondés à réclamer le bénéfice d'une prime accordée aux salariés transférés au titre du maintien de leurs avantages contractuels.

Il convient de souligner que par cette décision, la Haute Cour semble également prendre en compte les évolutions législatives intervenues. En effet, l'article L.1224-3-2 du Code du travail, modifié par l'ordonnance Macron n°2017-1387 du 22 septembre 2017, dispose que lorsqu'un accord de branche étendu organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent pas invoquer de différences de rémunération avec les salariés déjà présents dans l'entreprise.

SEULE UNE CLAUSE DE NEUTRALITE ISSUE DU REGLEMENT INTERIEUR PEUT VENIR RESTREINDRE LA LIBERTE RELIGIEUSE DES SALARIES
(CASS. SOC., 22 NOVEMBRE 2017, N°13-19.855)

L'arrêt en date du 22 novembre dernier intervient dans une affaire où une salariée portant le foulard islamique, ce dont l'employeur avait connaissance depuis avant son embauche, devait intervenir au sein des entreprises clientes.

Au terme de l'une de ses interventions, un client a fait part à l'employeur de la gêne de ses propres collaborateurs face au port du foulard islamique de l'intéressée et lui a indiqué « *pas de voile la prochaine fois* ». Il lui a été demandé de retirer son foulard islamique lorsqu'elle se trouvait en contact avec la clientèle de l'entreprise. Face à son refus, elle fût licenciée pour faute.

Dans le cadre du litige portant sur la validité de ce licenciement, la Cour de cassation a saisi la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) d'une question préjudicielle en même temps qu'une juridiction belge traitant de la même problématique.

Dans l'affaire française, était en jeu la notion de discrimination directe. Pour rappel, cette dernière ne peut être justifiée, selon l'article 4 §1 de la directive 2000/78/CE que lorsque la dérogation au principe de non-discrimination est une condition essentielle et déterminante résultant d'une activité professionnelle et des conditions de son exercice.

Faisant application de cette définition, la CJUE a considéré, dans son arrêt du 14 mars 2017, que la volonté de répondre aux souhaits d'un client en interdisant à une salariée le port du foulard islamique ne pouvait pas être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante (aff. C-188/15).

Dans l'affaire belge, la CJUE était, cette fois-ci, interrogée sur une question relative à une discrimination indirecte. Cette dernière, tel que le prévoit l'article 2 §2 de la directive susvisée, ne peut être justifiée que par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, et proportionnés au but recherché.

La CJUE a considéré que l'interdiction du port du voile islamique découlant d'une règle interne dans

l'entreprise de portée générale puisque cette interdiction s'étendait à tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constituait pas une discrimination indirecte (aff. C-157-15).

La CJUE imposait également une recherche de reclassement à l'employeur en proposant, si possible et sans que cela ne devienne une charge supplémentaire pour lui, un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients avant d'arriver à une mesure de licenciement.

La Cour de cassation reprend les principes édictés dans ces arrêts pour les appliquer, en droit français, à la situation d'espèce précédemment énoncée. Il en ressort les principes suivants :

1° Seul le règlement intérieur ou une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur peuvent prévoir une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec la clientèle. En l'espèce, ce n'était pas le cas puisque l'interdiction résultait d'un ordre oral et portait sur un seul signe à l'égard d'une personne en particulier.

Sur ce point, la Cour de cassation s'inspire grandement de l'article L.1321-2-1 du Code du travail, issu de la loi « Travail » non applicable en l'espèce, qui prévoit la possibilité de prévoir au sein du règlement intérieur des mesures inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation de leurs convictions par les salariés.

2° Il appartient à l'employeur de rechercher, en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que cela ne constitue une charge supplémentaire, s'il est possible de proposer à la salariée un autre poste de travail n'impliquant pas un contact visuel avec les clients.

Sur ce dernier point, si le principe est posé par la Cour de cassation, elle devra préciser les modalités de cette recherche de reclassement ainsi que ses limites.

◆ **Dommages et intérêts pour harcèlement moral d'un maître-chien qui s'était vu confier un caniche suite au décès de son berger belge (CA Paris, 2 novembre 2017, 14/00153)**

Dans cet arrêt, la Cour d'appel de Paris a accordé la somme de 30.000 euros à un salarié à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, dans la mesure où il s'était vu confier, dans le cadre de ses fonctions de maître-chien anti-explosifs, un caniche après le décès de son berger belge.

Selon la Cour d'appel, le choix du caniche ne pouvait avoir que pour effet, sinon pour objet, de placer le salarié en situation de ridicule et portait par conséquent atteinte à sa dignité.

◆ **Abus de pouvoir de l'employeur lorsque le lieu de réunions du comité d'entreprise est trop éloigné du lieu de travail (CA Chambéry, 21 novembre 2017, RG 16/00732)**

Dans cet arrêt, la Cour d'appel de Chambéry est venue préciser que lorsque les réunions du comité d'entreprise se tiennent systématiquement sur un lieu très éloigné du lieu de travail, cela peut constituer un abus du droit pour l'employeur de déterminer le lieu des réunions.

En l'espèce, les réunions se tenaient dans les Hauts-de-Seine alors que les établissements se situaient en Haute-Savoie, les lieux se trouvant alors éloignés de plusieurs centaines de kilomètres.

◆ **Travail de nuit et notion de cycle (Cass. soc., 8 novembre 2017, n°16-15.584)**

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycles de travail. Le cycle est une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et selon un rythme régulier de façon à ce que les semaines comportant un nombre élevé et celles comportant un nombre faible d'heures de travail se compensent entre elles.

En l'espèce, des cycles de 10 jours se répétant à l'identique étaient prévus.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation est venue préciser, au visa de la Convention collective applicable et de l'ancien article L.3122-3 du Code du travail, que dès lors qu'il résulte de la convention collective que le cycle se compose d'une pluralité de semaines, il ne peut pas être considéré que l'organisation du travail sur des périodes de 10 jours puisse constituer un cycle.

◆ **Décret du 10 novembre 2017 fixant les modalités de conclusions d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (Décret n°2017-1551, 10 novembre 2017)**

En application des ordonnances Macron en date du 22 septembre 2017, le décret du 10 novembre 2017 fixe les modalités de conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de plus de 11 salariés dépourvues de délégué syndical. Ce décret prévoit les modalités de consultation des salariés pour la validation des accords conclus avec des élus mandatés ou des salariés mandatés.

A ce titre, il est notamment prévu que :

- la consultation des salariés doit avoir lieu dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord collectif ;
- la consultation à lieu pendant le temps de travail ;
- le vote doit avoir lieu à scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique ;
- le résultat du vote fait l'objet d'un PV dont la publicité est faite par l'entreprise par tout moyen.

Le décret est entré en vigueur le 12 novembre 2017, soit le lendemain de sa publication au Journal Officiel.

Nicolas Billon nbillon@simonassocies.com
Associé-Gérant

Anne-Laurence Faroux alfaroux@simonassocies.com
Associée

Collaborateurs

Annaël Bashan	abashan@simonassocies.com
Charlotte Renard-Laux	crenard@simonassocies.com
Amélie Charbonnel	acharbonnel@simonassocies.com
Ambre Corbin	acorbin@simonassocies.com

Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

www.simonassocies.com