



DALLOZ

# TRAVAIL

#52  
JUILLET-AOÛT  
2016

## Dans ce numéro

# Rémunération

# Maternité

# Rupture du contrat de travail

## #RÉMUNÉRATION

### • Convention collective : présomption d'une différence de traitement justifiée

*Les différences de traitement entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées. Il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.*

Par trois décisions du 27 janvier 2015, la chambre sociale a considérablement bouleversé sa jurisprudence portant sur l'appréciation des différences de traitement introduites par des conventions collectives catégorielles. En effet, elle a mis un terme à une jurisprudence de 2008 et confirmée en 2009, selon laquelle « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

Depuis début 2015 donc, la Cour a sécurisé les conventions collectives catégorielles et l'arrêt du 8 juin 2016 vient à la fois confirmer ce revirement et élargir la nouvelle solution aux conventions et accords collectifs introduisant des différences de traitement entre des salariés d'une même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions différentes.

En l'espèce, étaient en cause deux conventions collectives du Crédit agricole prévoyant que les chefs d'agence, qui relèvent de la catégorie des cadres, et les cadres de direction, qui appartiennent à la catégorie des cadres dirigeants, perçoivent une indemnité de logement. 732 salariés de la caisse, appartenant à la catégorie des cadres et des employés, avaient saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la prime de résidence et de l'indemnité de logement.

Le contentieux ayant été porté jusqu'en cassation, ce fut l'occasion pour la haute juridiction de préciser sa jurisprudence de 2015. Ainsi affirme-t-elle que « les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés 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, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

La cour d'appel avait ici constaté que « l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction, ce dont il résultait qu'elle n'était pas étrangère à des considérations professionnelles ». Par là même, estiment les juges du quai de l'Horloge, la cour d'appel a légalement justifié ses décisions.



## ↳ #MATERNITÉ

### ● Prolongation du congé parental d'éducation : il faut informer l'employeur !

*Le salarié qui ne respecte pas les formalités d'information de l'employeur de la prolongation de son congé parental d'éducation se trouve en situation d'absence injustifiée pouvant justifier un licenciement pour faute grave.*

Le congé parental d'éducation permet aux parents ayant au minimum une année d'ancienneté auprès de leur employeur à la date de naissance de leur enfant de cesser totalement leur activité après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou de réduire leur activité en passant à temps partiel (C. trav., art. L. 1225-47). Ce congé a une durée initiale d'un an au plus et peut être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-48). Le salarié qui entend prolonger son congé parental d'éducation doit alors en avertir l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé (C. trav., art. R. 1225-13).

En l'espèce, une salariée n'avait pas repris le travail le 11 juillet 2009 à l'issue de son congé parental d'éducation d'une durée d'un an et avait été licenciée le 4 septembre 2009 pour faute grave en raison de son absence injustifiée. Contestant le bien-fondé de cette rupture, la requérante a invoqué la jurisprudence selon laquelle l'obligation faite au salarié par l'article L. 1225-51 d'informer son employeur n'est pas une condition du droit du salarié au bénéfice de ce congé, mais seulement un moyen de preuve de l'information de l'employeur. Déboutée de ses demandes en appel, la salariée a formé un pourvoi en cassation, lequel est rejeté.

En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation juge qu'il résulte des articles L. 1225-51 et R. 1225-13 que si les formalités d'information d'une prolongation de congé parental ne sont pas une condition du droit du salarié au bénéfice de cette prolongation, ce dernier se trouve, à défaut de justifier d'une demande de prolongation ou d'autres causes de son absence à l'issue du congé parental d'éducation, en situation d'absence injustifiée.

La salariée n'ayant pas informé son employeur de son intention de prolonger son congé parental d'éducation jusqu'aux trois ans de son fils, la suspension du contrat de travail a pris fin le 10 juillet 2009. Ainsi, en ne se présentant pas à son poste à compter du 11 juillet 2009 et en ne répondant pas aux mises en demeure de justifier son absence à compter de cette date, la salariée a commis une faute grave justifiant son licenciement.

.....  
→ Soc. 3 mai 2016,  
FS-P+B, n° 14-29.190  
.....

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Distinction entre mobilité intragroupe et rupture conventionnelle

*Les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs, ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail.*

Instaurée par la loi n° 2008-586 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail, la rupture conventionnelle prévoit la rupture d'un commun accord entre l'employeur ou le salarié (C. trav., art. L. 1237-11). Cette dernière résulte de la conclusion d'une convention, par l'employeur et le salarié, et est soumise à une procédure particulière devant garantir la liberté du consentement des parties. Dans un arrêt du 15 octobre 2014, la Cour de cassation a précisé que « sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par [l'article L. 1237-11] relatif à la rupture conventionnelle ». La rupture amiable sur le fondement du droit commun (C. civ., art. 1134 [dont les dispositions qui nous intéressent seront reprises dans le futur art. 1193, issu de l'ord. du 10 févr. 2016 portant réforme du droit des obligations]) semblait ainsi exclue. Et si cet énoncé permettait d'écarter la rupture conventionnelle lorsqu'un texte légal le prévoit (V. not. la rupture d'un commun accord d'un CDD, C. trav., art. L. 1243-1 ; la rupture résultant d'un accord GPEC ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi, C. trav., art. L. 1237-16), l'interrogation restait ouverte pour des situations particulières telles que la mobilité intragroupe d'un salarié. Avant la loi de 2008, la Cour de cassation avait, en effet, jugé que la rupture prévue par une convention tripartite visant à la mobilité intragroupe constituait une rupture amiable et non un licenciement.

L'arrêt du 8 juin 2016 apporte une réponse à cette interrogation. En l'espèce, la salariée d'une filiale d'un groupe avait conclu une convention tripartite avec son employeur et une autre filiale du groupe. Cette dernière prévoyait la fin de son contrat de travail avec la première filiale et la conclusion d'un nouveau contrat avec la seconde filiale et stipulait la reprise de son ancienneté, l'absence de période d'essai dans le nouveau contrat ainsi qu'une classification supérieure. Après avoir été licenciée, quelques mois plus tard, par son nouvel employeur, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Selon la cour d'appel, la rupture avec l'ancien employeur s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que la rupture d'un commun accord n'avait pas été faite sous la forme d'une rupture conventionnelle.

↳ La Cour de cassation censure cet arrêt au visa des articles L. 1231-1 et L. 1237-11 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil, consacrant par là même une exception au principe posé par l'arrêt de 2014. Selon elle, les dispositions relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur « ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail ».

La Cour entend ainsi exclure du champ de la rupture conventionnelle les conventions dont l'objet ne serait pas la rupture du contrat. Elle distingue donc deux hypothèses : soit la convention a pour objet d'organiser la rupture et doit alors respecter les dispositions relatives à la rupture conventionnelle, soit la convention a pour objet principal la poursuite du contrat et les dispositions relatives à la rupture conventionnelle sont alors exclues.

.....  
→ Soc. 8 juin 2016, FP-  
P+B+R+I, n° 15-17.555  
.....



**Conditions d'utilisation :**

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.