



DALLOZ

#63

SEPTEMBRE
2017

TRAVAIL

Dans ce numéro

Temps de travail

Rupture du contrat de travail

Négociation collective

#TEMPS DE TRAVAIL

● **Astreinte : pas de force obligatoire en cas de simple engagement contractuel**

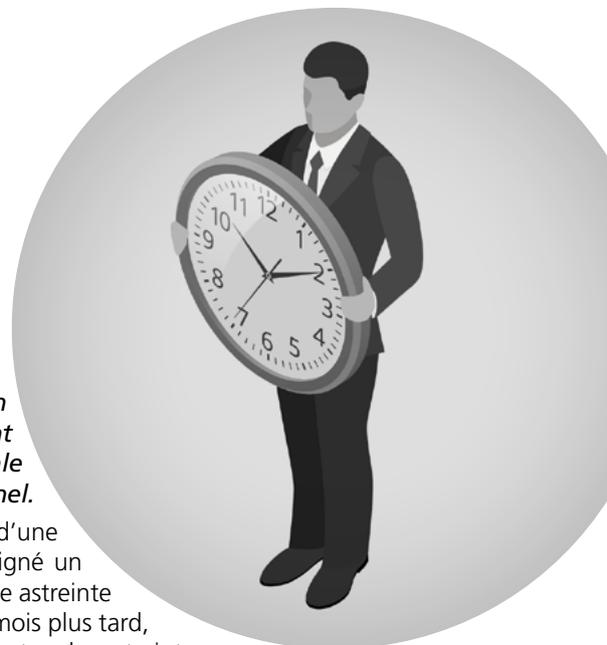
Les astreintes ne peuvent être rendues obligatoires par un simple engagement contractuel, le code du travail imposant qu'elles soient prévues par accord collectif ou par voie unilatérale après consultation des institutions représentatives du personnel.

Engagé comme agent de surveillance puis, à l'occasion d'une promotion, en qualité d'assistant de planning, un salarié avait signé un avenant à son contrat de travail prévoyant l'accomplissement d'une astreinte de fin de semaine et de six astreintes de nuit par mois. Quelques mois plus tard, il avait été licencié pour faute grave au motif qu'il avait refusé d'effectuer les astreintes contractuellement prévues.

Mais l'astreinte revêtait-elle en l'espèce un caractère obligatoire ? Il n'en est rien, selon la Cour de cassation. Celle-ci rappelle qu'en effet, l'article L. 3121-7, dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, dispose que « les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu ; qu'à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail ». A contrario, les dispositions du code du travail excluent donc la possibilité de s'engager par simple voie contractuelle à assurer des astreintes.

Au demeurant, s'il est ici fait référence à l'article L. 3121-7 dans sa version antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la présente solution est sans aucun doute applicable aux nouveaux articles portant sur l'astreinte.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 23 mai 2017,
FP-P+B, n° 15-24.507

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● **Plans de sauvegarde de l'emploi et égalité de traitement**

Lorsque deux procédures de licenciement économique collectif sont successivement engagées dans l'entreprise, accompagnées de plans de sauvegarde de l'emploi distincts, les salariés licenciés dans le cadre de la première procédure ne sont pas dans une situation identique à celles des salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure.

Des employeurs ont procédé à un premier licenciement économique collectif pour lequel ils ont élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi. Une seconde procédure de licenciement économique collectif est enclenchée un an plus tard, à l'occasion de laquelle un nouveau plan est appliqué. Certains salariés concernés par le premier licenciement demandent alors à pouvoir bénéficier d'un avantage négocié au cours du second licenciement. Était en cause, dans la première espèce, une prime de fermeture de l'établissement de 12 030 € et, dans la seconde, une indemnité complémentaire de licenciement supérieure. Et dans les deux cas, la cour d'appel a estimé que l'employeur ne justifiait pas l'existence d'une telle différence de traitement.

Rappelons en effet que les plans de sauvegarde de l'emploi sont soumis au respect du principe d'égalité de traitement. Ce principe leur impose de traiter de la même manière tous les salariés qui se trouveraient dans une situation identique, à moins que cette différence de traitement ne soit justifiée par des raisons



↳ objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de l'avantage en cause soient préalablement définies et contrôlables.

En l'espèce, la Cour de cassation considère que les juges du second degré ont fait une « fausse application du principe d'égalité de traitement ». Ne résultait-il pas de leurs propres constatations que « deux procédures de licenciement économique collectif avaient été successivement engagées dans l'entreprise accompagnées de plans de sauvegarde de l'emploi distincts, de sorte que le salarié licencié dans le cadre de la première procédure n'était pas dans une situation identique à celle des salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure au cours de laquelle avait été élaboré, après information et consultation des institutions représentatives du personnel, le plan prévoyant les avantages revendiqués » ?

On relèvera qu'en l'occurrence, dans une note explicative accompagnant l'arrêt, la chambre sociale précise que « les plans de sauvegarde de l'emploi, établis par l'employeur dans le cadre de ces procédures successives en fonction des besoins des salariés concernés par chacune des procédures et des moyens de l'entreprise ou du groupe évalués au moment de leur élaboration et soumis à chaque fois à la consultation des institutions représentatives du personnel qui peuvent en demander l'amélioration, répondent à des circonstances particulières et présentent nécessairement un équilibre qui leur est propre ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

● Droits des femmes : octroi d'un congé supplémentaire pour les seules salariées

Un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent ces dernières.

Un accord collectif d'entreprise peut-il prévoir des mesures positives en faveur de certaines catégories de personnes, en l'occurrence des femmes, dans l'optique de lutter contre les inégalités de fait qui les affectent ? En l'espèce, un accord collectif a accordé aux salariées d'une entreprise une demi-journée supplémentaire de congé à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Exclu du bénéfice de cette mesure, un salarié masculin l'a contestée sur le fondement du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévu à l'article L. 3221-2 du code du travail, estimant notamment que rien ne justifie que les hommes soient exclus de ce combat pour l'égalité hommes/femmes.

La cour d'appel lui a donné gain de cause mais a limité à une certaine somme le montant des dommages-intérêts alloués pour non-respect du principe de l'égalité de traitement. L'intéressé s'est donc pourvu en cassation.

La Cour de cassation rejette son pourvoi, estimant « qu'en application des articles L. 1142-4, L. 1143-1 et L. 1143-2 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 157, paragraphe 4, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle l'a fait ; que le moyen n'est pas fondé ».

Un accord collectif d'entreprise peut donc prévoir des mesures positives. Mais il peut paraître paradoxal que l'employeur ait ici été condamné à indemniser un salarié pour rupture de l'égalité de traitement en raison d'une mesure que, précisément, la Cour de cassation juge conforme au principe d'égalité de traitement...

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 29 juin 2017,
FS-P+B+R+I, n° 16-12.007

→ Soc. 12 juill. 2017,
FP+P+B+R+I, n° 15-26.262



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.