



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Contrat de travail
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # Négociation collective

#CONTRAT DE TRAVAIL

● La portée des offres et des promesses de contrat de travail n'est pas la même

L'évolution du droit des obligations, résultant de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée respective des offres et promesses de contrat de travail.

Dans chacune des deux affaires jugées par la Cour de cassation le 21 septembre dernier, un joueur de rugby avait reçu une promesse d'embauche émanant d'un club, respectivement le 25 mai (aff. n° 16-20.103) et le 22 mars 2012 (aff. n° 16-20.104). Le 6 juin 2012, le club informait les deux joueurs qu'il n'entendait pas donner suite aux contacts noués. Le 12 puis le 18 juin, chacun des deux joueurs retournait la promesse d'embauche signée. La cour d'appel de Montpellier, saisie du litige, a fait application de la jurisprudence alors applicable aux faits de l'espèce : la promesse d'embauche vaut contrat de travail.

Au visa des articles 1134 du code civil (dans sa version applicable à l'espèce) et L. 1221-1 du code du travail, la chambre sociale énonce que « l'évolution du droit des obligations, résultant de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée des offres et promesses de contrat de travail ». La Cour applique ainsi par anticipation la réforme du droit des obligations aux faits de l'espèce.

Elle précise, d'une part, que l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur.

Elle explique, d'autre part, que la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. Dans ce cas, la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

En l'espèce, le juge du fond n'ayant pas constaté que, dans chacune des deux hypothèses, l'acte offrait au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement, ses décisions sont censurées.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Pénibilité et mise à la retraite : les motifs d'ordre général ne suffisent plus !

Les motifs généraux, économiques ou démographiques sont impropres à établir le caractère légitime de la cessation d'activité en raison de l'âge.

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié en raison de son exposition à des conditions de travail pénibles pendant une certaine durée que s'il démontre que ces conditions ont eu un impact réel sur la santé du salarié. Tel est le principe retenu par la chambre sociale dans deux arrêts rendus, le 14 septembre dernier, au visa de l'article 6, § 1, de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.



.....
→ Soc. 21 sept. 2017,
S-P+B+R+I, n° 16-20.103

.....
→ Soc. 21 sept. 2017,
FS-P+B+R+I, n° 16-20.104

↳ La Cour de cassation réajuste par là même sa jurisprudence. Désormais, elle ne se satisfait plus de justifications générales d'ordre économique et démographique (lutte contre le chômage et l'exclusion, etc.), ni d'une argumentation axée sur la santé des salariés mais ne concernant pas directement le travailleur en question. Ainsi reproche-t-elle ici aux juges du fond de n'avoir pas recherché « si l'objectif de protection de la santé des agents ayant accompli quinze ans de service actif était étayé par des éléments précis et concrets tenant à la répercussion des travaux accomplis durant ses services actifs sur l'état de santé du salarié lors de sa mise à la retraite ».

→ Soc. 14 sept. 2017,
FS-P+B, n° 15-17.714
→ Soc. 14 sept. 2017,
FS-P+B, n° 16-12.303

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

• Justification présumée des différences de traitement négociées

Sont présumées justifiées les différences de traitement entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote.

Conclu en 2002 entre un employeur et des syndicats représentatifs pour aménager les suites d'une fusion-absorption, un accord prévoyait notamment, s'agissant des salariés de l'entreprise absorbée, un maintien de leur condition de rémunération du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés négociée antérieurement à l'opération de fusion-absorption. Y avait-il là une inégalité de traitement au détriment des salariés de l'entreprise absorbante ?

Contrairement aux juges du fond, la Cour de cassation estime que tel n'est pas le cas. Ainsi rappelle-t-elle que « les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise 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 ».

Au vu de la formulation choisie par la haute juridiction, une interrogation demeure cependant : en serait-il de même si la différence de traitement résultait d'une négociation non pas au sein de l'entreprise mais au sein de l'établissement ?

→ Soc. 4 oct. 2017,
FS-P+B+R+I,
n° 16-17.517

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



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.