



DALLOZ

TRAVAIL

#82

JUIN
2019

Dans ce numéro

- # Négociation collective
- # Contrat de travail
- # Contrôle et contentieux

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

● Limites de la présomption de justification

Tout accord collectif instaurant une différence de traitement entre les salariés ne saurait être présumé justifié au regard du principe d'égalité de traitement, ont rappelé les juges du quai de l'Horloge.

Depuis 2015, la Cour de cassation a sécurisé les conventions collectives catégorielles en considérant que « les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des 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 ».

Cette présomption de justification des différences de traitement introduites par des accords négociés ne saurait toutefois être étendue de manière illimitée. Ainsi ne peut-elle être appliquée à un accord collectif qui opère, entre les salariés, une différence de traitement en raison uniquement de la date de présence sur un site désigné, alors que les salariés sont placés dans une situation exactement identique au regard des avantages de cet accord, et dont l'objet est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliqués par le transfert des services sur un autre site et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● À propos de la requalification du temps partiel...

Par plusieurs décisions rendues le même jour, la Cour de cassation a apporté des précisions importantes sur le régime de requalification du temps partiel en temps complet.

Quelle est la sanction du non-respect du délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ? La Cour de cassation s'est penchée sur cette question dans les deux premières affaires.

Elle a jugé que le non-respect de ce délai n'entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet que lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur. Tel est le cas lorsque les horaires de travail varient constamment et la durée du travail convenue est fréquemment dépassée, sans que l'employeur ne justifie du respect du délai de prévenance contractuel (pourvoi n° 16-28.774). En revanche, toute requalification est exclue pour le salarié exposé à un unique changement d'horaire, dès lors qu'il n'a pas été empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et ne s'est pas tenu à la disposition permanente de l'employeur (pourvoi n° 17-21.543).

→ Soc. 3 avr. 2019,
FP-P+B+R+I,
n° 17-11.970

→ Soc. 27 mars 2019,
FS-P+B, n° 17-21.543

→ Soc. 27 mars 2019,
FS-P+B, n° 16-28.774

→ Soc. 27 mars 2019,
FS-P+B, n° 16-23.800



- ↳ Le régime du forfait-jours exclut-il l'application des dispositions légales propres au temps partiel ? Telle était la question posée dans la troisième espèce (pourvoi n° 16-23.800). Et la haute juridiction y a répondu positivement, énonçant que « les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel ». Le requérant avait ici été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel le 1^{er} février 2005. Le 1^{er} avril 2007, les parties avaient conclu un contrat de travail à durée indéterminée suivant lequel le salarié était soumis au régime du forfait-jours sur une base de 131 jours, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2005. Après avoir été licencié, le salarié demanda notamment devant la juridiction prud'homale la requalification de son contrat en temps complet, au motif qu'il avait été contraint de se tenir à la disposition permanente de l'employeur. Débouté de sa demande par les juges du fond, il arguait devant la chambre sociale que la conclusion d'une convention individuelle de forfait-jours fixant un forfait en jours réduit, inférieur au plafond légal de 218 jours, entraîne l'application du régime juridique du temps partiel. Sans succès, donc...
Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

● Pourvoi en cassation : point de départ du délai

Depuis l'adoption du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, les arrêts des cours d'appel rendus en matière prud'homale doivent être signifiés pour faire courir le délai de pourvoi.

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de son ancien employeur au paiement de diverses sommes. Par un arrêt du 13 décembre 2016, le salarié a été débouté de ses demandes par la cour d'appel de Colmar. Cet arrêt a été notifié par la cour d'appel au salarié par lettre recommandée avec avis de réception du 19 décembre 2016. Le 18 mai 2017, soit plus deux mois après la notification de l'arrêt, le salarié a déposé une demande d'aide juridictionnelle afin de former un pourvoi en cassation. Le président du bureau d'aide juridictionnelle a refusé cette aide par décision du 12 octobre 2017, au motif que la demande a été formée après l'expiration du délai de pourvoi en méconnaissance de l'article 612 du code de procédure civile. Le salarié a néanmoins formé un pourvoi le 8 décembre 2017. Ce pourvoi était-il recevable ?

La Cour de cassation répond positivement. Elle juge que « si l'article R. 1454-26 du code du travail, en sa rédaction applicable à l'espèce résultant du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, prévoit que les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile, ce texte n'en dispose pas de même pour les arrêts des cours d'appel statuant en matière prud'homale ». Dès lors, en l'espèce, à défaut de signification de l'arrêt d'appel par voie d'huissier et nonobstant la notification de cet arrêt aux parties par lettre recommandée, le délai de pourvoi n'avait pas couru. Le pourvoi formé plus d'un an après la notification était donc recevable.

Rappelons qu'en effet l'article 675 du code de procédure civile prévoit que, pour être opposables, les jugements (le terme visant aussi bien les décisions de première instance que d'appel) doivent être notifiés par voie de signification à moins que la loi n'en dispose autrement et qu'à défaut de signification, les délais de recours ne courent pas. Or, en matière prud'homale, si le code du travail évoquait auparavant expressément la notification « par le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel » (anc. art. R. 516-42), tel n'est plus le cas depuis l'entrée en vigueur du décret de 2016.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
Soc. 20 mars 2019,
FS-P+B, n° 18-12.582
.....



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.