



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 12 au 16 septembre 2016

Textes législatifs et réglementaires

► *Composition du Conseil supérieur de la prud'homie*

Le décret n° 2016-1223 du 14 septembre 2016 modifiant la composition du Conseil supérieur de la prud'homie a été publié au JO du 16 septembre.

Jurisprudence

► *Astreintes*

Par un arrêt en date du 8 septembre (Cass. soc., 8-9-16, n°14-26825), les Hauts magistrats refusent de qualifier d'astreintes des périodes pendant lesquelles des infirmières coordinatrices d'un service de soins infirmiers avaient pris l'initiative, connue de l'employeur, de tenir une permanence téléphonique en dehors de leurs heures de travail, afin d'offrir la possibilité aux aides-soignantes du service de les joindre en cas de besoin. En d'autres termes, une permanence organisée à la seule initiative des salariés n'est pas une astreinte.

► *Permanence et travail effectif*

Le fait d'imposer à un salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne constitue pas un temps de travail effectif, le salarié étant libre de vaquer à des occupations personnelles. Cette période doit, au contraire, être qualifiée de temps d'astreinte, l'astreinte se définissant comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif (Cass. soc., 8-9-16, n°14-23714).

► *Signature de la lettre de licenciement*

L'adjoint au directeur financier d'une société-mère peut recevoir délégation pour signer une lettre de licenciement d'un salarié d'une autre société du groupe, la personne signant la lettre de licenciement dans une telle circonstance ne pouvant être considérée comme étrangère à l'entreprise (Cass. soc., 12-7-16, n°14-22386).

► *Syndicat : action en justice*

En l'absence, dans les statuts d'une association ou d'un syndicat, de stipulation réservant expressément à un autre organe la capacité de décider de former une action devant le juge administratif, celle-ci est régulièrement engagée par l'organe tenant des mêmes statuts le pouvoir de représenter cette association ou ce syndicat en justice ; une habilitation à représenter une association ou un syndicat dans les actes de la vie civile doit être regardée comme habilitant à le représenter en justice (CE, 27-6-16, n°388758).

► *CDD et inaptitude*

La loi de simplification du droit du 17 mai 2011 a étendu aux CDD le principe de la reprise du paiement des salaires lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est pas reclassé ou licencié à l'issue du délai d'un mois. La Cour de cassation décide d'appliquer cette règle aux faits antérieurs à l'entrée en vigueur de cette loi (Cass. soc., 14-9-16, n°15-16764).

FOCUS

Principe « à travail égal, salaire égal » : nouvelles précisions de la Cour de cassation !

En vertu du principe « à travail égal, salaire égal » consacré par le droit du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre ses salariés lorsqu'ils sont placés dans une situation identique.

Pour autant, ce principe souffre une exception jurisprudentielle.

En effet, la jurisprudence valide l'existence d'une différence de traitement à la condition que celle-ci repose sur des raisons objectives et pertinentes.

Très récemment, la Cour de cassation (Cass. soc., 14-9-2016, n°15-11386) a eu à se prononcer sur le fait de savoir si la disparité du coût de la vie, existante entre des zones géographiques sur lesquelles sont réalisées des prestations de travail identiques, constitue une raison objective et pertinente, pouvant justifier une différence de rémunération entre les salariés d'une même entreprise.

En l'espèce, la société Renault applique dans ses établissements situés en Ile de France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique au sein de son établissement de Douai.



Le syndicat SUD Renault, arguant d'une atteinte au principe d'égalité de traitement, saisit le TGI de Douai afin d'obtenir l'application du barème d'Ile de France aux salariés de l'usine de Douai.

Débouté par le TGI puis la cour d'appel de Douai, le syndicat forme alors un pourvoi en cassation.

Les Hauts magistrats confirment l'arrêt rendu par la cour d'appel de Douai (CA., 30-9-2014, n°13/03432).

D'abord, ils rappellent qu' « *une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* » (Cass. soc., 28-10-2009, n°08-40457 à 08-40486), puis considèrent que les juges d'appel en ont exactement déduit que « *cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente* ».

A l'inverse d'une affaire similaire, en date du 5 mai 2010 (Cass. soc., 5-5-2010, n°45502), dans laquelle l'employeur s'était contenté d'alléguer l'existence d'une disparité du coût de la vie entre Paris et la province, en l'espèce, la société

Renault avait, quant à elle, versé aux débats des études d'organismes publics et privés ainsi que des articles de presse relatifs au niveau des loyers, au prix d'achat au mètre carré et aux prix des produits alimentaires de consommation courante.

Ce sont ces éléments qui ont permis à la cour d'appel de Douai de constater la réalité de ladite disparité entre l'Ile de France et le Nord-Pas-de-Calais.

La Cour de cassation considérant alors qu'une disparité du coût de la vie constitue une justification objective et pertinente à la différence de traitement existante entre les salariés desdites zones géographiques, le pourvoi du syndicat SUD Renault a donc été rejeté.

Par conséquent, il est donc un cas supplémentaire dans lequel les salariés d'une même entreprise, exerçant la même activité professionnelle, peuvent se voir allouer une rémunération différente, sans que cela soit constitutif d'une atteinte au principe d'égalité de traitement.