



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 31 octobre au 4 novembre 2016

## Textes législatifs et réglementaires

### ► CPA

Le décret rectificatif n°2016-1367 du 12 octobre 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité, est paru au *JO* du 29 octobre.

### ► Travail des étrangers

Le décret n°2016-1456 du 28 octobre 2016, pris pour l'application de la loi n°2016-274 du 7 mars 2016, et portant diverses dispositions relatives à l'entrée, au séjour et au travail des étrangers en France, est paru au *JO* du 30 octobre.

Le décret n°2016-1461 du 28 octobre 2016, pris pour l'application de l'article L 5221-2-1 du code du travail, et fixant la liste des domaines pour lesquels l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois est dispensé d'autorisation de travail, est paru au *JO* du 30 octobre.

### ► Revitalisation des bassins d'emploi

Le décret n°2016-1473 du 28 octobre 2016, relatif aux modalités de prise en compte des actions conduites par anticipation dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi, est paru au *JO* du 3 novembre.

### ► Représentativité patronale

Le décret n°2016-1474 du 28 octobre 2016, relatif à la prise en compte pour la mesure de la représentativité patronale, des organisations professionnelles d'employeurs adhérant à plusieurs organisations de niveau national et interprofessionnel, est paru au *JO* du 3 novembre.

### ► Traitement de données

Le décret n°2016-1460 du 28 octobre 2016, autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux passeports et aux cartes nationales d'identité, est paru au *JO* du 30 octobre 2016. En parallèle, la délibération n°2016-292 du 29 septembre 2016, portant avis sur un projet de décret autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux passeports et aux cartes nationales d'identité (saisine n°1979541), est parue au *JO* du 30 octobre 2016.

## Jurisprudence

### ► Résiliation judiciaire du salarié protégé

Lorsqu'à la date à laquelle la demande de résiliation judiciaire a été formulée, le salarié ne bénéficiait pas de son statut protecteur (il ne l'a acquis qu'en cours de procédure), la rupture aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par conséquent, l'indemnité pour violation du statut protecteur ne lui est pas due (Cass. soc., 26-10-16, n°15-15923).

### ► Transfert conventionnel de salariés

Par un arrêt en date du 26 octobre (Cass. soc., 26-10-16, n°15-18178), les Hauts magistrats ont considéré que lorsqu'un accord prévoit, en cas de changement de prestataire, le transfert conventionnel des salariés affectés à un chantier de nettoyage pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, cet accord s'applique même si les prestations réalisées par le dernier prestataire ont été temporairement réduites.

## FOCUS

### Présomption de justification des différences de traitement opérées par accord d'établissement

Par un arrêt d'importance, la chambre sociale de la Cour de cassation étend la présomption de justification des différences de traitement (Cass. soc., 3-11-16, n°15-18444, PBRI).

Jusqu'alors, une telle présomption n'a été retenue que pour des différences de traitement entre des salariés relevant de catégories professionnelles distinctes ou appartenant à la même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions

distinctes, et opérées par voie de convention ou d'accord collectif autre que d'établissement (Cass. soc., 27-1-15, n°13-22179 ; Cass. soc., 8-6-16, n°15-11324).

A présent, les différences de traitement résultant d'un accord d'établissement sont, elles aussi, présumées justifiées !

En l'espèce, dans le cadre d'une restructuration, la société Danone a regroupé deux de ses établissements du départe-

Secteur Juridique  
☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48  
[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)  
[didier.porte@force-ouvriere.fr](mailto:didier.porte@force-ouvriere.fr)





ment de la Seine-Maritime en un établissement unique appelé Pays de Bray.

Au sein de cet établissement nouvellement constitué, un accord d'établissement visant à mettre en place « *une politique de rémunération qui reconnaisse l'effort des salariés sur la performance économique du site (...)* » a été signé.

Cet accord prévoit, pour les seuls salariés de l'établissement Pays de Bray, une augmentation salariale sur trois ans et le versement d'une prime spécifique dite « *prime d'amélioration continue* ».

Estimant que cet accord d'établissement instaurait une différence de traitement au détriment des salariés de l'établissement de Le Molay-Littry, le syndicat CGT Danone Le Molay-Littry a saisi le tribunal de grande instance d'une demande tendant à voir les salariés de cet établissement bénéficier des conditions salariales de ceux de l'établissement Pays de Bray.

Le syndicat est débouté de sa demande par la cour d'appel qui considère qu'« *un accord d'établissement peut instituer dans le cadre de l'établissement un régime plus favorable aux salariés que le régime général existant au sein de l'entreprise, sans pour autant caractériser une rupture illicite du principe d'égalité de traitement au détriment des salariés des autres établissements, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher si la différence de traitement instituée par cet accord au bénéfice des salariés de l'établissement concerné repose ou non sur des critères objectifs et pertinents* ».

Le syndicat forme alors un pourvoi en cassation qui, sera rejeté par les Hauts magistrats.

En effet, dans un attendu de principe, la Cour de cassation énonce que « *les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement 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* ».

Dans une note explicative de l'arrêt (publiée sur le site internet de la Cour de cassation), les Hauts magistrats légitiment leur position en s'appuyant sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (n°2008-789) en ce qu'elle reconnaît la légitimité électorale des syndicats au niveau de l'établissement.

« *Le régime est ainsi unifié : dès lors que la différence de traitement procède d'une convention collective ou d'un accord d'établissement, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, elles sont présumées justifiées et c'est à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* ».