



Textes législatifs et réglementaires

► Contrats à temps partiel

Une ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, « relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi », est parue au Journal Officiel du 30 janvier 2015.

Ce texte fixe un droit d'accès prioritaire à une durée minimale de 24 heures pour les contrats d'une durée inférieure, mais exclut de cette durée minimale de 24 heures les contrats de moins de 8 jours, les CDD et les contrats de travail temporaire.

Jurisprudence

► Renonciation à la clause de non-concurrence

Dans un arrêt en date du 21 janvier 2015 (n°13-24471), la chambre sociale de la Cour de cassation vient de préciser que l'employeur qui entend renoncer à la clause de non-concurrence doit, en cas de dispense de préavis, y procéder au plus tard le jour du départ effectif du salarié.

► Requalification d'une démission en prise d'acte

Dès lors qu'il a effectué son préavis, le salarié, dont la démission est requalifiée en prise d'acte, n'a pas le droit à une indemnité compensatrice de préavis, bien que cette requalification produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 21-1-15, n°13-16896).

► Procédure de licenciement conventionnelle et conseil de discipline

N'affecte pas la procédure conventionnelle de licenciement la composition du conseil de discipline en nombre insuffisant, dès lors que la parité exigée par la convention collective a bien été respectée et que le salarié, mis en mesure de choisir ses trois représentants, n'a pas demandé à en choisir un autre en remplacement d'un représentant indisponible, ni à reporter la séance (Cass. soc., 16-12-14, n°13-23375).

Par contre, lorsque la composition d'un conseil de discipline ne permet pas de garantir son impartialité (en l'espèce, impossibilité de convoquer le responsable chargé de l'instruction du dossier, alors que la convention collective l'imposait), l'irrégularité qui en découle prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17-12-14, n°13-10444).

► Licenciement d'un employé de maison

Rappelant, dans un arrêt du 21 janvier 2015 (n°13-17850), que le licenciement d'un employé de maison n'est pas soumis aux dispositions relatives aux licenciements pour motif économique, même quand il repose sur un motif étranger à sa personne, la Cour de cassation précise cependant que ce n'est qu'à condition que l'employeur soit bien un particulier et non une personne morale.

► Clause de non-concurrence et cessation d'activité de l'employeur

La seule cessation d'activité de l'employeur (en l'espèce, consécutive à une liquidation judiciaire) postérieurement à la rupture du contrat de travail n'a pas pour effet de décharger le salarié de son obligation de non-concurrence.

L'employeur est donc toujours redevable, à l'égard du salarié qu'il n'avait pas libéré de cette clause, du paiement de la contrepartie pécuniaire, au prorata de la durée d'exécution de son obligation de non-concurrence (Cass. soc., 21-1-15, n°13-24471).

► Accord d'intéressement et exonération de cotisations sociales

La 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation vient de rappeler, dans un arrêt du 22 janvier 2015 (n°14-10701), que les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ne peuvent être exonérées de cotisations sociales que si cet accord a été déposé auprès de la DIRECCTE. La même obligation s'impose, s'agissant des avenants à cet accord.



► **Licenciement pour faute grave et propos racistes**

Le fait, pour des salariés de tenir des propos racistes à l'encontre du personnel d'un prestataire de services intervenant dans l'entreprise, est constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 3-12-14, n°13-22343).

La Cour de cassation confirme ainsi la position qu'elle avait dégagée, s'agissant de comportements racistes à l'égard de collègues en l'étendant aux salariés des prestataires.

► **Arrêt maladie consécutif à une consultation téléphonique**

Dans un arrêt du 17 décembre 2014 (n°13-24484), la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le renouvellement de l'arrêt de travail délivré à la suite d'une simple consultation téléphonique n'est pas forcément un certificat de complaisance. En l'absence de déloyauté de la part de la salariée, son licenciement pour faute pour ce motif n'était pas justifié.

FOCUS

Reviement de jurisprudence : l'égalité de traitement présumée !

Par un arrêt de la chambre sociale en date du 27 janvier 2015 (pourvoi n°13-22179), la Cour de cassation vient de rendre une décision promue à toutes les publicités (PBRI) et même à un communiqué pour (se ?) justifier !

En l'espèce, un syndicat avait saisi le tribunal de grande instance, puis la cour d'appel de Paris, pour contester l'application de certaines dispositions conventionnelles réservées aux cadres, en matière notamment de durée et d'indemnité de préavis de licenciement, conformément à la jurisprudence construite. L'affaire semblait évidente au regard de la jurisprudence.

En effet, « *la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence* », énonçait la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 1^{er} juillet 2009 (pourvoi n° 07-42675).

Puis, elle précisait le 8 juin 2011 : « *Attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération* » (pourvois n°10-18725 , 10-13663, 10-30162, 10-30337).

Mais la Cour de cassation profite de sa saisine pour remettre en cause cette jurisprudence en inversant la charge de la preuve de l'inégalité de traitement...au nom de la « sacro-sainte » loi sur la représentativité :

« *Mais attendu 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* » ;

« *Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études du conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle* », a légalement justifié sa décision ».

Il ne s'agit plus de rapporter la preuve d'une inégalité de traitement mais il faut également rapporter la preuve que les différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle !

Ainsi, du fait que les accords sont désormais conclus avec des organisations syndicales représentatives qui ont reçu « mandat » des salariés pour négocier, les différences de traitement qui peuvent en découler sont présumées justifiées !

Cependant, c'est oublier que lors des négociations, les négociateurs ne peuvent pas tout anticiper et surtout pas l'interprétation ou l'application qui pourra être effectuée de l'accord signé.

Mais ils ne devraient pas non plus échapper au contrôle de légalité qui doit pouvoir s'exercer sur tout acte, quelle qu'en soit sa source, a fortiori conventionnelle.

Laisser le juge contrôler la réalité et la pertinence de la différence de traitement était une sécurité pour tous !

Personne n'est à l'abri d'une erreur de droit ; pas même le législateur...