

## Newsletter mensuelle et actualités sociales

Mai 2019

### Précision de la jurisprudence sur les différences de traitement

La Cour de cassation précise la portée des accords collectifs en la matière

Un grand principe en droit du travail est celui de la non-discrimination, duquel découle directement le principe d'interdiction des différences de traitement.

Ainsi, les différences de traitement entre salariés placés dans une situation identique au regard d'un avantage considéré doivent reposer sur **des raisons objectives** dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

*La Cour a ainsi rejeté la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes les différences de traitement opérées par voie de convention ou d'accord collectif.*

Afin de faciliter la vie des entreprises, un mouvement de jurisprudence dessinait depuis 2015 une **présomption de justification des différences** de traitement dès lors que celles-ci étaient prévues dans un accord collectif signé par des organisations syndicales représentatives. L'idée était finalement assez simple : le fait que la différence de traitement ait été acceptée par un syndicat représentatif, dont la mission est justement la défense des salariés, permettait de « purger » la différence de traitement de son éventuelle absence de justification objective.

Or, dans un arrêt du 3 avril 2019 destiné à la plus grande publicité, la Cour de cassation est venue mettre un coup d'arrêt à ce mouvement.

Il s'agissait d'une différence de traitement effectuée par voie d'accord collectif par lequel l'employeur accordait un dispositif d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles uniquement aux salariés présents sur les sites de l'entreprise à la date du 1<sup>er</sup> juin 2011.

La Cour a estimé qu'une telle différence de traitement était injustifiée, y compris si elle était pratiquée par voie d'accord collectif majoritaire.

### Le défaut de consultation des IRP en cas de licenciement pour inaptitude est rattrapable

•••

Le Conseil d'Etat est récemment venu aligner sa position en la matière sur la Cour de cassation.

Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude professionnelle ou non-professionnelle, l'employeur doit proposer au salarié un emploi de reclassement après avis du CSE.

Un employeur qui, dans un premier temps, aurait omis de respecter cette chronologie, pourrait se « rattraper » en consultant les représentants du personnel puis en proposant à nouveau les postes au salarié concerné.

Ce « rattrapage » de procédure a été considéré comme valide.

La nouveauté de la décision du Conseil d'Etat est que ce rattrapage a été validé y compris pour le licenciement d'un salarié protégé, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Cette solution, de bon sens, est la bienvenue.

Cette décision de jurisprudence n'a cependant pas pour effet de remettre en cause les présomptions de justification circonscrites à certaines hypothèses, à savoir les différences établies par accord collectifs entre :

- Catégories professionnelles ;
- Salariés exerçants, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes ;
- Salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, que la différence résulte d'un accord d'établissement, ou d'entreprise.

En pratique, cette décision a surtout pour effet de nous mettre en garde contre la tentation qui aurait pu être la nôtre, avocat et employeur, de « surfer » sur ce mouvement jurisprudentiel pour conclure des accords collectifs prévoyant des différences de traitement en comptant sur une présomption de justification.

Cela démontre aussi qu'il faudra encore, dans le futur, composer avec la vigilance du juge en matière de différences de traitement.

## Solde de tout compte et demande d'heures supplémentaires

Et si le solde de tout compte permettait de faire obstacle à une demande d'heures supplémentaires ?

### Une décision intéressante ...

Le solde de tout compte est un document qui doit être remis au salarié à la rupture de son contrat de travail et qui doit mentionner les sommes qui lui sont versées au titre de la rupture.

Ce solde de tout compte a un effet libératoire pour l'employeur faute pour le salarié d'avoir contesté ledit solde dans un délai de 6 mois.

Or, le solde peut mentionner les sommes qui sont versées à l'intéressé à titre de salaire.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 mars 2019, a estimé que le solde de tout compte présentait un caractère libératoire pour les sommes versées à titre de salaire et que, par conséquent, faute pour le salarié de l'avoir contesté dans les 6 mois, il ne pouvait par la suite formuler une demande d'heures supplémentaires puisqu'il s'agit d'une demande de rappel de salaire.

Ainsi, par cette décision, le Cour vient directement nous apporter une arme pour faire obstacle à une demande de rappel d'heures supplémentaires : le solde de tout compte.

Il suffirait de mentionner expressément sur le solde les sommes versées au titre du salaire, de s'assurer qu'il a bien été remis au salarié, et d'espérer que celui-ci ne le conteste pas pendant 6 mois (ce qui est

en pratique assez rarement le cas), ou ne saisisse pas la justice dans ce délai, pour pouvoir faire obstacle à toute demande qui serait formulée passé ce délai !

### ... mais à la portée encore inconnue

Il va sans dire qu'une telle décision est extrêmement intéressante en pratique, notamment s'agissant d'un domaine (les rappels de salaire) dans lequel la prescription est assez longue (3 ans).

D'une certaine façon, le solde de tout compte nous permettrait de réduire cette prescription à 6 mois.

En pratique toutefois, la portée de cette jurisprudence est extrêmement incertaine : l'arrêt a fait l'objet d'une publication restreinte et n'a pas encore été commenté en doctrine.

Il est donc possible que son effet ne soit pas aussi absolu que sa formulation semble pourtant l'indiquer.

Cependant, il peut d'ores et déjà être intéressant de prêter attention à la rédaction de vos soldes de tout compte et d'y faire figurer les sommes versées à titre de salaire afin de pouvoir se prévaloir des arguments susvisés dans le cadre d'un futur contentieux.

## Les priorités de l'Inspection du travail pour 2019

Le Ministère du travail a publié une note sur les champs de contrôle des Inspecteurs

Le Ministère du Travail a fait paraître une infographie renseignant sur les champs d'intervention prioritaires des Inspecteurs du travail pour l'année 2019.

Il s'agit de sujets qui feront l'objet d'une attention particulière au niveau national et sur lesquels vos entreprises sont susceptibles d'être interrogées :

1. Fraude au détachement : le contrôle de la régularité du détachement en France fera l'objet de 24 000 interventions en France, suite à la loi du 5/09/2018 venue renforcer le cadre juridique du détachement ;
2. Travail illégal : l'accent sera mis sur la traite des êtres humains, le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage et le travail dissimulé, sachant que les secteurs d'activités principalement visés sont ceux où le travail illégal est le plus fréquent à savoir BTP, hôtellerie restauration, agriculture, services aux personnes, transport, etc ...
3. Egalité entre les hommes et les femmes : ce point fait l'objet d'une particulière attention de la part des pouvoirs publics. L'objectif est que, sur les 3 années à venir, **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés soient contrôlées** pour vérifier qu'elles sont couvertes par un plan d'action ou un accord en matière d'égalité professionnelle.
4. Sécurité et santé au travail : l'objectif de l'administration est surtout de cibler les entreprises dans lesquelles sont présents des risques de chute de hauteur (chantiers, entreprises industrielles et commerciales) et celles dans lesquelles existe un risque lié à l'amiante. Seront particulièrement ciblés les chantiers, les déchetteries, les organismes de formation et les laboratoires accrédités.

Nous ne pouvons donc que vous inviter à faire preuve d'une vigilance particulière sur l'ensemble de ces points.

## La requalification du contrat à temps partiel en temps plein

Des précisions sur le non-respect du délai de prévenance

### Le principe

Le contrat à temps partiel doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas dans lesquelles une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir. Lorsqu'une telle modification intervient, celle-ci doit être notifiée dans le respect d'un délai de prévenance déterminé par accord collectif d'entreprise, ou, à défaut, accord de branche, sans pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrés. A défaut de prévision conventionnelle, ce délai est de 7 jours ouvrés.

### Quelle est la sanction en cas de non-respect ?

C'est là tout l'intérêt de la jurisprudence de la Cour de cassation du 27 mars 2019.

La Cour a dans un premier temps rappelé le principe selon lequel l'absence de respect du délai de

prévenance entraîne la requalification du contrat de travail en contrat à temps complet 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 son employeur.

Cependant, elle établit la différence entre deux cas de figure :

- Un changement isolé d'horaires sans respect du délai de prévenance ne place pas le salarié dans l'impossibilité de prévoir le rythme auquel il doit travailler et ne justifie donc pas une requalification en contrat à temps plein ;
- A contrario, des modifications incessantes d'horaires sans respect du délai de prévenance entraînent une requalification.

Cette décision est la bienvenue.

Elle nous permet également de souligner l'attention dont vous devez faire preuve dans la gestion du temps de travail de vos salariés à temps partiel.

Cette attention doit se manifester tant dans la rédaction du contrat, qui ne doit pas être faite à la

légère, que dans l'organisation quotidienne de la durée de travail de ces salariés, qui doit être faite dans le respect des contraintes légales et conventionnelles.

## Actualités diverses

**L'administration a publié le 29 mars 2019 une instruction sur l'exonération de charges sociales pour les heures supplémentaires**, sous forme de questions-réponses.

Cette instruction a été publiée aux adresses suivantes :

- [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/04/cir\\_44492.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/04/cir_44492.pdf)
- <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&retourAccueil=1&r=44492>

Nous vous invitons à consulter cette circulaire pour toute question pratique que vous pourriez avoir sur l'application de ce dispositif dans votre entreprise. Notre cabinet se tient également à votre disposition pour vous assister le cas échéant.