



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Rémunération
- # Contrôle et contentieux
- # Temps de travail

#RÉMUNÉRATION

• Transfert conventionnel des contrats de travail et égalité de traitement

Si le maintien des contrats de travail ne résulte pas de l'application de la loi et n'est pas destiné à compenser un préjudice spécifique à une catégorie de travailleurs, l'inégalité qui en résulte entre les salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'est pas justifiée.

L'article L. 1224-1 du code du travail dispose que, « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». À ce titre, les juges considèrent que les avantages accordés jusqu'alors aux salariés dont les contrats sont transférés peuvent être maintenus par le nouvel employeur sans que les salariés qui n'ont pas fait l'objet du transfert puissent, sur le fondement de l'égalité de traitement, exiger de l'employeur qu'il leur étende le bénéfice des avantages en cause. L'existence de ce transfert (et du préjudice que subiraient les salariés en cas de perte de leurs avantages à l'occasion du transfert) est une justification objective à la différence de traitement constatée.

Cependant, la simple perte d'un marché de services au profit d'un concurrent ne saurait par elle-même révéler l'existence d'un transfert au sens de la directive CE 2001/23 du 12 mars 2001 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. C'est pourquoi l'article L. 1224-1 précité n'est pas applicable dans le cas de la seule perte de marché, le transfert des contrats de travail devant donc être organisé de manière conventionnelle.

C'est précisément d'un tel transfert conventionnel des contrats de travail à la suite d'une perte de marché qu'il était question en l'espèce. Un accord annexé à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoyait, en cas de perte d'un marché, le transfert des contrats de travail des salariés de la société sortante vers la société entrante. L'article 3.2 précisait que les salariés dont le contrat de travail serait transféré bénéficieraient d'une reprise d'ancienneté, de niveau, d'échelon et de coefficient, ainsi que la reprise du salaire de base et de certaines primes.

Se pose dès lors l'interrogation suivante : un employeur peut-il – de lui-même – maintenir un avantage dont bénéficiaient les salariés transférés, à l'exclusion du reste de ses salariés, sans contrarier le principe d'égalité de traitement ?

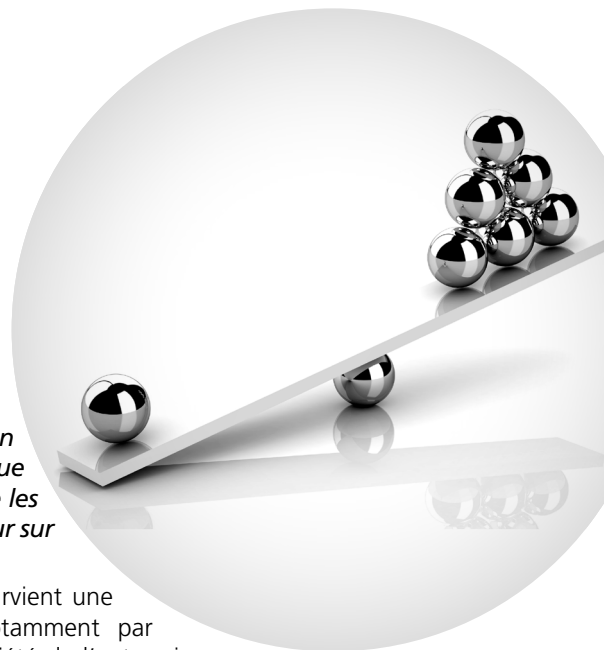
Dans un arrêt de janvier 2014, la chambre sociale avait précisé que si le maintien des contrats de travail ne résulte pas de l'application de la loi et n'est pas destiné à compenser un préjudice spécifique à une catégorie de travailleurs, l'inégalité qui en résulte entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'est pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaît ainsi le principe d'égalité de traitement. C'est cette solution qui est intégralement reprise en l'espèce.

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

• Estoppel et instance prud'homale

Le principe de l'estoppel ne s'applique pas à un litige opposant deux parties dans des actions distinctes, dont l'une s'est terminée par un jugement définitif.

« Nul ne peut se contredire au détriment d'autrui » : l'estoppel, notion issue de la common law, sanctionne les contradictions d'un plaideur au cours d'un procès au détriment d'autrui. Rejeté par le Conseil d'État dans



↳ les domaines du contentieux fiscal et du contentieux de la légalité, ce principe est-il applicable aux litiges prud'homaux ?

Dans cet arrêt, un salarié ayant signé une transaction avec un premier employeur à la suite de son licenciement a saisi la juridiction prud'homale, neuf ans après, d'une demande en paiement de sommes à caractère salarial et indemnitaire au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'un préjudice moral dirigée contre l'Union mutualiste retraite (UMR) venue aux droits du premier employeur en décembre 2002 et qui en a repris le personnel. La difficulté résidait dans le fait qu'à l'occasion d'un précédent litige porté par l'UMR en 2003 et portant sur l'expulsion du salarié du logement mis à sa disposition par son ancien employeur, le salarié avait soutenu dans ses conclusions qu'il n'était pas lié par un contrat de travail à l'UMR et que cette dernière ne pouvait invoquer la fin de leur relation à ce titre pour obtenir son expulsion de l'appartement.

La cour d'appel applique le principe de l'estoppel en jugeant que le fait de soutenir deux thèses contraires devant deux juridictions alors qu'il y a identité de parties et de cause est une contradiction dans les argumentations juridiques successives, constitutive d'une fin de non-recevoir.

L'arrêt est toutefois cassé par la Haute juridiction. Celle-ci précise que le principe de l'estoppel n'est pas applicable au présent litige puisque l'action engagée devant la juridiction prud'homale était distincte de celle qui s'était terminée par un jugement définitif rendu par le tribunal d'instance.

→ Soc. 22 sept. 2015, FS-P+B, n° 14-16.947

#TEMPS DE TRAVAIL

● Précisions sur le travail dominical

Les salariés qui travaillent exceptionnellement le dimanche doivent bénéficier, d'une part, d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente et, d'autre part, d'un repos compensateur équivalent en temps.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015, tient comme objectif de développer des zones d'attractivité économique et touristique avec pour cible privilégiée le commerce de détail. À compter de janvier 2016, le maire pourra accorder aux établissements de commerce de détail une ouverture de douze dimanches par an, au lieu de cinq actuellement (C. trav., art. L. 3122-26). Les salariés devront être volontaires pour travailler ce jour-là et ils bénéficieront alors de contreparties. Celles-ci pourront être tantôt le fruit de l'accord collectif, tantôt celui de la loi. L'article L. 3132-27 du code du travail relatif au cinq dérogations municipales annuelles prévoit une majoration de la rémunération « au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps ». Dans ce cas, la majoration de salaire est égale à la valeur d'un trentième du traitement mensuel du salarié ou la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. Les salariés sont ainsi fondés à percevoir une double contrepartie lorsqu'ils travaillent à titre exceptionnel le dimanche.

Dans l'arrêt ici rapporté, l'employeur avait ouvert deux de ses commerces de détail le dimanche et les neuf salariés ayant travaillé ont bénéficié d'un repos compensateur et perçu une rémunération calculée selon un taux horaire majoré à 50 %. Par procès-verbaux, l'inspecteur du travail a relevé que ce mode de rémunération n'était pas conforme aux prescriptions de l'article L. 3132-27 du code du travail. Par conséquent, l'employeur a été cité devant le tribunal de police du chef d'emploi dérogatoire non conforme de salarié le dimanche. À la suite de la relaxe du prévenu prononcée par les premiers juges, le ministère public a relevé appel de la décision. Pour confirmer la relaxe, la cour d'appel a retenu que les salariés avaient bénéficié d'un repos compensateur et avaient été rémunérés une première fois à 100 % au titre du salaire de base mensualisé, puis une seconde fois à 150 % au titre de la majoration portée sur les bulletins de salaire, soit globalement à hauteur de 250 %, correspondant à plus du double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente. Le procureur général près la cour d'appel a néanmoins formé un pourvoi en cassation contre la décision. La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au motif que les juges du second degré ont méconnu les articles L. 3132-26 et L. 3132-27 du code du travail dans la mesure où ils ne pouvaient faire dépendre la rémunération du travail accompli dans le cadre d'une dérogation au repos dominical de celle, mensualisée, normalement versée aux salariés. Autrement dit, la rémunération mensuelle du salarié n'a pas à être prise en compte pour vérifier que l'obligation est respectée.

→ Crim. 22 sept. 2015, FS-P+B+I, n° 13-82.284



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.