



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 9 au 13 janvier 2017

Textes législatifs et réglementaires

► *Infractions routières et dénonciation du salarié*

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le code de la route impose au propriétaire du véhicule, personne morale, de désigner la personne physique conduisant le véhicule qui a fait l'objet d'une infraction constatée de façon automatisée. Le décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016, portant application des dispositions des articles L 121-3 et L 130-9 du code de la route, fixe la liste des infractions concernées (JO du 30 décembre 2016).

► *Taux d'intérêt légal*

L'arrêté du 29 décembre 2016, relatif au taux d'intérêt légal, est paru au JO du 30 décembre. Pour le premier semestre 2017, le taux est fixé pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels à 4,16% et pour tous les autres cas à 0,9%.

► *Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi à Mayotte*

Le décret n°2016-1951 du 28 décembre 2016, relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et à la garantie jeune à Mayotte, est paru au JO du 30 décembre 2016.

Jurisprudence

► *Cadre autonome et forfait-jours*

L'employeur ne peut recourir à une convention de forfait en jours lorsque les salariés sont soumis à un planning contraignant, imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés, ce qui est antinomique avec la notion de cadre autonome. Il y avait donc lieu de leur appliquer le droit commun de la durée du travail, lequel suppose un décompte des heures supplémentaires sur la base des heures de travail réellement effectuées (Cass. soc., 15-12-16, n°15-17568).

► *Refus de la modification des horaires de travail*

Le refus des nouveaux horaires de travail est fautif, lorsque les nouveaux horaires n'affectent pas le droit au repos du salarié et ne portent pas une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale. En l'espèce, la journée de travail du salarié ne devait plus se terminer à 17 heures mais 21 heures ; il continuait de

bénéficier systématiquement de son dimanche et n'avait pas de jeunes enfants scolarisés (Cass. soc., 14-12-16, n°15-21363).

► *Prime de panier et indemnité de transport*

Une prime de panier et une indemnité de transport ayant pour objet, pour la première, de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, pour la seconde d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail, constituent, nonobstant leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire (Cass. soc., 11-1-17, n° 15-23341, PBRI). Ainsi, les primes de panier et indemnité de transport n'ont plus à être maintenues pendant les périodes de congés payés ou maladie, malgré leur caractère forfaitaire.

FOCUS

Le transfert conventionnel « made in loi Travail » confronté au principe d'égalité de traitement

La Cour de cassation (Cass. soc., 4-1-17, n°16-40243) a refusé de transmettre une QPC au Conseil constitutionnel sur la question de l'égalité de traitement au sujet de l'application L 1224-3-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi « Travail » du 8 août 2016.

Ce nouvel article énonce que : « Lorsque les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de

travail sont poursuivis ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis ».

Cet article vise donc l'hypothèse des salariés transférés conventionnellement à la suite de la perte d'un marché de services.

Jusqu'alors, la jurisprudence estimait, en toute logique, que dans le cadre d'un transfert conventionnel faisant suite à la



perte d'un marché de services, les salariés du nouveau prestataire accomplissant le même travail sur le même chantier, pouvaient revendiquer l'application du principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 15-1-14, n°12-25402, Cass. soc., 16-9-15, n°13-26788).

La loi « Travail » fait obstacle à cette jurisprudence en refusant d'appliquer le principe d'égalité de traitement en cas de poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, en application d'un accord de branche étendu.

La question se pose de savoir si l'article L 1224-3-2 du code du travail est conforme à la Constitution, et plus particulièrement au principe d'égalité.

En effet, cette disposition autorise l'employeur, dans le cadre d'un transfert conventionnel faisant suite à la perte d'un marché de services, à pratiquer une différence de traitement entre ses salariés.

Le nouvel article L 1224-3-2 du code du travail empêche les salariés « employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire » d'invoquer « utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis ».

Pour qu'une telle disposition soit conforme à la Constitution encore faut-il pouvoir justifier en quoi l'atteinte au principe d'égalité répond à un motif d'intérêt général. Cela semble extrêmement périlleux à démontrer...

En l'espèce, quinze salariés ont saisi le conseil de prud'hommes, afin d'obtenir le paiement de primes ou avantages particuliers accordés par leur employeur à certains de ses salariés affectés sur d'autres sites, dont les contrats de travail ont été transférés en vertu d'un accord de branche prévoyant une garantie d'emploi en cas de perte de marché.

Les salariés ont demandé que soit transmise à la Cour de cassation une question prioritaire de constitutionnalité ainsi rédigée :

« Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 1224-3-2 du code du travail, qui ne définit pas, d'une part, la notion de site et d'autre part qui adopte la terminologie suivante : « ne peuvent invoquer utilement une différence de rémunération » ne porte-t-il pas atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution que sont le principe d'égalité, la sécurité juridique et n'est-il pas dépourvu de toute portée normative dans la mesure où il ne mentionne pas clairement l'impossibilité qui est faite aux salariés victimes d'inégalités de faire valoir leurs droits et qu'il apparaît traiter différemment des salariés placés pourtant dans une situation identique sans répondre à un objectif d'intérêt général ? »

Ainsi, la QPC déposée était fondée sur deux griefs :

- une violation du principe d'égalité non motivée par un motif d'intérêt général ;
- une atteinte au principe de sécurité juridique résultant de l'imprécision des termes employés.

La Cour de cassation a rejeté la QPC, dans la mesure où, pour des raisons procédurales, cette QPC ne pouvait être renvoyée au Conseil constitutionnel.

Le renvoi devant le Conseil constitutionnel impose de vérifier, avant tout examen au fond, que le texte critiqué est bien applicable au litige. Or, tel n'était pas le cas, en l'espèce.

La Cour de cassation a relevé que la question ne présentait pas un caractère sérieux, dans la mesure où le texte en question était inapplicable au litige, l'article L 1224-3-2 du code du travail ne s'appliquant qu'au transfert conventionnel ayant lieu à partir du 10 août 2016.

La question de la violation de l'égalité de traitement par l'article L 1224-3-2 reste donc totalement ouverte...