



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

# Grève

# Contrat de travail

# Négociation collective

## #GRÈVE

### • Discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève

*Une mesure prenant en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève.*

Un éditeur de magazines avait pris plusieurs mesures pour mettre fin à une grève. Parmi ces mesures, il avait accordé aux salariés grévistes des titres bouclés en temps et en heure une retenue de salaire de seulement 50 %.

À l'inverse, les salariés grévistes des titres n'ayant pas été bouclés à temps avaient eu une retenue de 100 %. La plupart des magazines avaient pu être édités normalement mais l'un d'entre eux, dont la rédaction avait « massivement fait grève », n'avait pas réussi à publier son numéro à la date prévue. Dans cette situation, le problème tient au fait que, pris individuellement, les grévistes avaient participé de manière identique à la grève mais que, collectivement, une rédaction avait, plus que les autres, été impactée par le mouvement.

La cour d'appel a considéré que cette différence de traitement instituait une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève. L'employeur s'est donc pourvu en cassation, considérant, d'une part, que « ne constitue pas une mesure discriminatoire en raison de l'exercice du droit de grève une mesure qui n'opère pas de distinction entre salariés grévistes et non-grévistes mais seulement parmi les salariés grévistes, une telle mesure étant par hypothèse indépendante de la participation du salarié au mouvement de grève » et, d'autre part, que le critère utilisé était objectif et indépendant de sa volonté.

La Cour de cassation approuve ce moyen au motif que la cour d'appel retient « à bon droit que la mesure en cause institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève en ce qu'elle prend en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise et qu'elle ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail ».

Cette solution met clairement en évidence la distinction classique entre le caractère individuel du droit de grève et son exercice collectif. Les conséquences de la cessation individuelle du travail pèsent sur le salarié, qui ne percevra pas son salaire pour le temps où il n'aura pas travaillé. À l'inverse, les conséquences de la cessation collective et concertée du travail pèsent sur le seul employeur.

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### • Contrat de travail saisonnier : portée de la clause conventionnelle de priorité de réemploi

*La clause de la convention collective qui prévoit que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante, a seulement pour effet d'imposer une priorité d'emploi en faveur du salarié sans transformer la relation de travail à durée déterminée en durée indéterminée.*

En l'espèce, des salariés ont saisi le conseil de prud'hommes afin notamment de voir requalifiés en CDI des contrats saisonniers à durée déterminée conclus depuis plusieurs années consécutives lors de campagnes sucrières, à la suite de l'information donnée le 21 mai 2010 selon laquelle ils ne seraient pas sollicités pour participer en qualité d'opérateurs saisonniers à la campagne de 2010. La cour d'appel a condamné l'employeur à verser des indemnités aux salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant que l'accord



↳ collectif applicable prévoit qu'il doit consulter individuellement chaque saisonnier employé l'année précédente sur son souhait de reprendre son poste sauf s'il n'a pas donné satisfaction, auquel cas il est informé du non-renouvellement de son contrat pour la campagne suivante. L'employeur forme un pourvoi en cassation accueilli favorablement par la chambre sociale.

La Cour énonce que si, aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 1244-2 du code du travail, « une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante, une telle clause, qui a seulement pour effet d'imposer à l'employeur une priorité d'emploi en faveur du salarié, ne peut être assimilée à la clause contractuelle prévoyant la reconduction automatique du contrat de travail pour la saison suivante et n'a pas, en toute hypothèse, pour effet de transformer la relation de travail à durée déterminée en une relation à durée indéterminée ».

→ Soc. 8 juill. 2015, FS-P+B,  
n° 14-16.330

## #NÉGOCIATION COLLECTIVE

### ● Égalité de traitement : inapplicabilité entre salariés d'entreprises différentes

*Le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe.*

Dès 2005, la chambre sociale a entrepris d'encadrer le champ d'application du principe d'égalité de traitement. D'abord, en s'inspirant de la jurisprudence communautaire, les juges ont écarté le principe « à travail égal, salaire égal » lorsque les salariés appartiennent à des entités distinctes. Il en a résulté que, dans la même branche d'activité, des salariés d'entreprises différentes, relevant de la même convention collective, ne peuvent prétendre à des rémunérations identiques. Cette précision de la Cour de cassation n'était pas inutile puisque, peu de temps auparavant, les juges avaient estimé qu'« au sein d'une unité économique et sociale, qui est composée de personnes juridiques distinctes, pour la détermination des droits à rémunération d'un salarié, il ne peut y avoir comparaison entre les conditions de rémunération de ce salarié et celles d'autres salariés compris dans l'unité économique et sociale que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement ».

Dans sa décision du 16 septembre 2015, la chambre sociale se prononce une nouvelle fois sur les limites du champ d'application du principe d'égalité.

En 1989, le Groupe Usinor Sacilor, devenu depuis la Société Arcelormittal France, a eu la volonté d'harmoniser les dispositifs de retraite supplémentaire au sein de ses filiales. La retraite Usinor Sacilor (IRUS) profitait à tous les salariés des sociétés qui avaient un dispositif similaire ou souhaitaient y adhérer. La première condition pour qu'un salarié puisse en bénéficier était de faire partie des effectifs de l'une des sociétés adhérentes à l'IRUS à la date du 31 décembre 1989. M. X. a été engagé en 1977 par la Société Creus-Loire Métal et a exercé au sein de plusieurs sociétés du groupe, dont Arcelormittal France. Lors de son départ à la retraite en 2009, il a souhaité pouvoir bénéficier de la retraite supplémentaire, ce qui lui a été refusé au motif qu'il était salarié, au 31 décembre 1989, de la société Sprint Métal qui n'était pas une société adhérente à ce régime de retraite. Il a donc saisi la juridiction prud'homale. Comme on pouvait s'y attendre, le salarié faisait valoir que son passage successif au sein de plusieurs sociétés du groupe faisait de lui un salarié mobile au sein du groupe et qu'il devrait donc logiquement pouvoir bénéficier de la retraite supplémentaire instituée et harmonisée par un accord de groupe.

La Cour de cassation rejette cependant son pourvoi et rappelle que « le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe ». Il en résulte en l'espèce que la cour d'appel, qui a « constaté que la mise en place du régime de retraite IRUS avait pour objet d'harmoniser les régimes de retraite supplémentaire déjà existant au sein de certaines sociétés du groupe et de prévoir une simple faculté pour les autres sociétés du groupe d'y adhérer, [...] a justement décidé que le principe d'égalité de traitement devait s'apprécier au sein de l'entreprise et non par comparaison entre salariés de diverses entreprises du même groupe, en sorte que M. X ne pouvait se comparer à des salariés se trouvant dans une situation différente puisqu'ils n'étaient pas affectés à la société Sprint Métal à la date de référence pour bénéficier du régime de retraite supplémentaire ».

→ Soc. 16 sept. 2015, FS-  
P+B, n° 13-28.415



#### 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.