

TRANSFERT D'ENTREPRISE. 1/ Transfert conventionnel – Engagement unilatéral – Différence de traitement – Justification (oui) – Volonté de réduire les disparités entre des salariés affectés sur un même site. 2/ Transfert volontaire – Différence de traitement – Justification (oui) – Obligation à laquelle est tenue l'employeur de maintenir au bénéfice du salarié transféré les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur.

Arrêt n° 1 : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 juin 2021 (n° 19-21772 et ss) Société Elior services propreté et santé, société par actions simplifiée contre Mme [P] [I] ; et autre(s)

Isabelle Meyrat

DANS **LE DROIT OUVRIER 2021/9 N° 877**, PAGES 516 À 517
ÉDITIONS **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

ISSN 0222-4194

DOI 10.3917/drou.877.0516

Date de mise en ligne : 12/09/2024

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2021-9-page-516?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Confédération générale du Travail.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

de traitement – Justification (oui) – Volonté de réduire les disparités entre des salariés affectés sur un même site.

2/ Transfert volontaire – Différence de traitement – Justification (oui) – Obligation à laquelle est tenue l'employeur de maintenir au bénéfice du salarié transféré les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur.

Arrêt n°1 :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 juin 2021 (n°19-21772 et ss)

Société Elior services propreté et santé, société par actions simplifiée
contre Mme [P] [I] ; et autre(s)

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Nîmes, 25 juin 2019), rendus sur renvoi après cassation (Soc., 13 décembre 2017, pourvois n°16-14.000 à 16-14.009, 16-14.017 et 16.14.018), Mme [I] et six autres salariés de la société Elior services propreté et santé (la société ESPS), affectés sur le site de nettoyage de la polyclinique [Établissement 1] à [Localité 1], ont entre 2012 et 2014, invoquant le principe d'égalité de traitement, saisi la juridiction prud'homale aux fins de paiement d'un rappel d'une prime de treizième mois versée aux salariés de la même entreprise, travaillant sur le site de nettoyage de l'hôpital [Établissement 2] à [Localité 2].

Examen des moyens

[...]

Sur le second moyen du pourvoi incident

Énoncé du moyen

4. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande de rappel de primes d'assiduité, alors :

« 1°/ qu'une différence de traitement entre salariés de sites distincts doit être justifiée par des éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables produits par l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui constatait, d'une part, que Mme [G], embauchée dans le cadre d'une succession de contrats de travail à durée déterminée à compter du 9 juillet 2008, poursuivis par un contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2011, et Mme [Y], également recrutée en contrat à durée déterminée puis en contrat à durée indéterminée à partir du mois de mars 2007, avaient bénéficié d'une prime d'assiduité mise en place unilatéralement par l'employeur pour le site [Établissement 3], et d'autre part, que la société ESPS ne contestait pas que les salariées exposantes, employées sur le site de la polyclinique [Établissement 1] à [Localité 1], exerçaient un travail égal ou de valeur égale aux deux salariées auxquelles elles se comparaient, ne pouvait retenir que cette différence de traitement était justifiée au prétexte que l'employeur avait eu la volonté de réduire les disparités entre les salariés dont les contrats de travail se sont poursuivis sur le site [Établissement 3] en application de la garantie d'emploi instituée par la convention collective nationale des entreprises de propreté, et ceux recrutés

postérieurement sur ce même site, quand la volonté unilatérale de l'employeur, fût-elle justifiée par une politique salariale tendant à réduire les disparités entre les salariés d'un même site, ne constitue pas une raison objective justifiant une différence de traitement avec des salariés d'un autre site effectuant un travail égal ou de valeur égale ; qu'en déboutant toutefois les salariées de leur demande relative au paiement de la prime d'assiduité, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé le principe d'égalité de traitement ;

2°/ qu'une différence de traitement entre salariés de sites distincts doit être justifiée par des éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables produits par l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui a constaté la mise en place unilatérale d'une prime d'assiduité pour deux salariées du site [Établissement 3], qui effectuaient un travail égal ou de valeur égale aux salariées exposantes affectées au site de la Polyclinique [Établissement 1] [Localité 1], ne pouvait dire que cette différence de traitement était justifiée par une cause objective et pertinente au prétexte que l'employeur avait eu la volonté de réduire les disparités entre les salariés dont les contrats de travail se sont poursuivis sur le site [Établissement 3] en application de la garantie d'emploi instituée par la convention collective nationale des entreprises de propreté, et ceux recrutés postérieurement sur ce même site, sans constater l'existence de particularités propres à l'exercice de l'activité de nettoyage sur le site [Établissement 3], par comparaison au site de la Polyclinique [Localité 1], seuls éléments objectifs et pertinents de nature à justifier une rupture du principe d'égalité de traitement ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants et impropres à caractériser l'existence de raisons objectives et pertinentes justifiant une différence de traitement entre des salariés, exerçant le même travail, sur des sites différents, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ».

Réponse de la Cour

5. Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés de la même entreprise et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

6. La cour d'appel a constaté que des salariés affectés sur le site de nettoyage de la clinique [Établissement 3] à [Localité 3] avaient continué à percevoir la prime d'assiduité suite à leur transfert auprès de la société dans le cadre de l'article 7 de la convention collective des entreprises de propreté à compter du 1^{er} mars 2000 et que Mmes [G] et [Y], engagées postérieurement pour travailler sur le même site, avaient bénéficié de cette prime mise en place unilatéralement par l'employeur.

7. Ayant relevé que l'employeur justifiait cette différence de traitement avec les salariés du site de nettoyage de la polyclinique [Établissement 1] à [Localité 1] par sa volonté de réduire les disparités entre des salariés dont les contrats de travail se sont poursuivis sur le site de nettoyage de la clinique [Établissement 3] en application de la garantie d'emploi instituée par la convention collective des entreprises de propreté et ceux recrutés postérieurement sur le même site et placés dans une situation identique, la cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

[...]

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils disent que le paiement régulier d'un treizième mois par la société Elior service santé et propreté à Mme [I] à partir de novembre 2013 et aux autres salariés à compter de novembre 2012, s'analyse en un engagement unilatéral de l'employeur à effet du mois de novembre 2012, et condamnent la société Elior service santé et propreté à payer aux salariés des sommes à ce titre, les arrêts rendus le 25 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;

Remet, sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

(M. Cathala, prés. – SCP Lyon-Caen et Thiriez – SARL Cabinet Munier-Apaire, av.)

Arrêt n°2 :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 juin 2021 (n°18-24809)

Société Elior services propreté et santé, société par actions simplifiée
contre Mme [Z] [Q], épouse [S]

[...]

Mais sur le second moyen, pris en sa première branche
Énoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de reconnaître l'inégalité de traitement au titre du treizième mois et de le condamner à verser à la salariée une somme à ce titre, alors « *que l'obligation à laquelle est légalement tenu le nouvel employeur, en cas de transfert de contrats de travail résultant d'une application volontaire ou de plein droit de l'article L.1224-1 du code du travail, de maintenir les droits que les salariés transférés tiennent de leur contrat de travail, d'un usage ou d'un avantage acquis justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés ; qu'en jugeant que " l'employeur a volontairement attribué un treizième mois aux salariées, Mmes [O], [K] et [Z] " et qu' " à défaut pour l'employeur de justifier par des éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence de traitement, Mme [S], fondée à réclamer l'allocation d'un treizième mois " ; quand il n'était pas contesté par les parties que la prime litigieuse relevait d'un avantage acquis réservé à des salariés du site d'Echirolles qui avaient été transférés à la société Hôpital service, devenue depuis la société ESPS, à la suite d'une application volontaire de l'article L.1224-1 du code du travail, ce dont il résultait que la différence de traitement entre ces salariés et Mme [S], non concernée par ce transfert, était justifiée, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L.1224-1 du code du travail ».*

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement et l'article L. 1224-1 du code du travail :

4. L'obligation à laquelle est tenu le nouvel employeur, en cas de reprise du contrat de travail du salarié d'une entreprise par application volontaire de l'article L.1224-1 du code du travail, de maintenir à son bénéfice les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés.

5. Pour faire droit à la demande de la salariée en paiement d'une prime de treizième mois au titre des années 2014 et 2015, l'arrêt retient d'abord que la société Hôpital service a fait l'objet d'une fusion par absorption par la société ESPS avec effet au 1^{er} avril 2012 et que la salariée a été embauchée le 1^{er} novembre 2010 par la société SFGH Hôpital service, de sorte qu'elle peut se comparer, s'agissant des primes acquises et suppléments salariaux aux salariés recrutés du temps de cette société Hôpital service, dont les trois salariées de la clinique d'[Localité 2] (Mmes [O], [K] et [Z]) embauchées respectivement les 1^{er} juillet 2010, 28 juin 2010 et 2 juillet 2010, que ces trois salariées bénéficiaient d'un treizième mois équivalent à 100 % du salaire mensuel brut, ce qui n'est pas son cas, que la société ESPS soutient à tort que Mmes [O], [K] et [Z] ont fait l'objet d'un transfert de leurs contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

6. L'arrêt ajoute ensuite que, s'agissant de la reprise des salariés anciennement embauchés par la société