



Un accord d'entreprise peut-il prévoir des inégalités de traitement entre des établissements ?

Actualité législative publié le 20/02/2018, vu 1455 fois, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

Oui, a répondu la Cour de Cassation. Explications...

Oui, a répondu la Cour de Cassation. Explications...

En l'espèce, une Société D a été absorbée, le 1er septembre 2002, par une Société E et en devient, de ce fait, un établissement distinct.

La Société E se compose, alors, de plusieurs établissements.

Le 07 novembre 2002, un accord d'entreprise intitulé « accord suite à fusion » a été conclu dans la Société E.

Cet accord précisait que les « éventuels usages qui étaient en vigueur au sein de chacune des deux entreprises sont maintenus, mais limités à l'établissement d'origine ».

Dans la Société D, devenue depuis la fusion établissement, un accord avait été conclu en 1988 prévoyant diverses majorations d'heures supplémentaires, de travail du dimanche, de jours fériés, des heures de nuit et de prime de vacances.

Lesdites majorations ont été maintenues aux salariés transférés, et attribuées aux nouveaux arrivants par l'effet, notamment de cet « accord suite à fusion ».

Toutefois, deux salariés d'un autre établissement ont saisi, en 2013, le Conseil de Prud'hommes et sollicitaient le paiement desdits avantages salariaux au titre de l'égalité de traitement.

La Cour d'Appel de Nancy a fait droit aux demandes des salariés.

L'employeur s'est pourvu en Cassation.

La Cour de Cassation a cassé et annulé en toutes ces dispositions les arrêts rendus au motif que : « les différence de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérés par voie d'accord d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ceux-ci participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

De surcroît, « lorsqu'une différence de traitement est contestée, le juge doit vérifier concrètement la réalité et la pertinence des éléments de justification invoqués par l'employeur ; que la société exposante soutenait que la différence en matière de majoration des heures de nuit, des

dimanches et des jours fériés et en matière de prime de vacances, entre les salariés de l'établissement de Stenay et ceux de l'établissement de La Gère est en tout état de cause justifiée par le fait que les deux établissements n'exercent pas une activité économique identique, que le coût de la vie dans les deux bassins d'emploi est très différent et que le salaire de base du personnel de La Gère est sensiblement inférieur à celui de l'établissement de Stenay ; qu'en s'abstenant d'examiner la réalité et la pertinence de ces éléments de justification parfaitement objectifs, au motif inopérant que l'accord d'entreprise du 7 novembre 2002 a motivé par « la volonté de la direction » le maintien au sein de l'établissement de La Gère des avantages issus du statut collectif anciennement applicable aux salariés de la société D, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement.