

▮ Nouvelle jurisprudence sur la présomption de justification des différences de traitements instituées par accord collectif

Cass. Soc. 3 avril 2019, n° 17-11.970

Par trois décisions en date du 27 janvier 2015, la Cour de cassation a considéré que les différences de traitement (en l'espèce, il s'agissait de mesures d'accompagnements des mobilités géographiques et fonctionnelles, mais cela peut également concerner des primes, etc...), opérées par accord ou convention collective négociées par des organisations syndicales investies de la défense des droits et des intérêts des salariés sont présumées justifiées. Il s'agit néanmoins d'une présomption simple, de sorte qu'il appartient, à celui qui conteste les différences de traitement, de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En d'autres termes, la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité reposait seulement sur le salarié, demandeur à l'instance.

La Haute juridiction, par un arrêt en date du 3 avril 2019, a souhaité en limiter l'étendue, écartant expressément la généralisation de la présomption de justification de toutes différences de traitement opérées par accord collectif, en considérant qu'une différence de traitement, fondée sur la date de présence sur un site, ne saurait être justifiée puisque le critère de la date de présence est étranger à toute considération de nature professionnelle. La charge de la preuve incombe désormais à l'employeur pour démontrer, par des raisons objectives telles que l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle ou une fonction, que la différence de traitement instituée par accord est justifiée.

▮ Des soirées entre collègues peuvent constituer des frais d'entreprise

CA Paris 15 mars 2019 n° 15/02659, Sté Meubles Ikea France c/ Urssaf de l'île-de-France

La Cour d'appel de Paris a relevé que la prise en charge de repas, de soirées bowling ou encore de karting, organisés trois fois par an, en dehors du temps de travail pour tous les salariés d'un même service de l'entreprise, sans que leurs conjoints soient conviés et sans que leur participation soit obligatoire, constitue des frais d'entreprise exclus de l'assiette de cotisations.

La juridiction d'appel a considéré que ces moments d'échanges, engagés dans l'intérêt de l'entreprise, sont justifiés par la mise en œuvre des techniques de direction, d'organisation ou de gestion de l'entreprise et le développement de sa politique commerciale et donc conformes aux exigences prévues par la circulaire interministérielle du 7 janvier 2003, relative aux frais d'entreprise.

▮ La remise en cause du barème Macron par plusieurs décisions prud'homales

La mesure phare des ordonnances Macron du 22 septembre 2017 que constitue l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (**article L. 1235-3 du Code du travail**), fait l'objet, depuis plusieurs mois, d'une remise en cause par certaines juridictions prud'homales, étant précisé toutefois les montants en jeu étaient particulièrement faibles. Le débat porte sur la conventionnalité du barème, au regard de la Convention n° 158 de l'OIT, au motif que le plafonnement des indemnités ne permettrait pas au juge de procéder à une réparation « adéquat » du préjudice subi.

Pourtant, l'Etat est intervenu par le biais d'une **circulaire du 26 février 2019** adressé aux juridictions dans laquelle le Ministère de la justice rappelle que le barème d'indemnisation prud'homale du licenciement sans cause doit s'appliquer, et ce d'autant plus qu'il a été validé à la fois par le Conseil d'État, mais également par le Conseil constitutionnel qui fondait sa décision sur le fait que ce barème poursuit un objectif d'intérêt général, dont les planchers et les plafonds correspondaient aux moyennes constatées des indemnités accordées par les juges.