

ANCIENNETE

Effet retardateur résultant d'un accord d'entreprise

4ème B, 3 février 2016 RG 12/08127

1) Les dispositions d'un accord d'entreprise qui donnent un effet retardateur, pour l'acquisition d'un coefficient lié à l'ancienneté, aux absences liées aux « accidents de travail d'une durée supérieure à 6 mois » sont inopposables au salarié comme contraires aux dispositions d'ordre public de l'article L1226-8 alinéa 2nd du code du travail selon lesquelles les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

2) L'employeur est fondé à décompter les jours d'absence pour arrêt maladie du salarié comme effet retardateur au regard de l'accord d'entreprise qui le prévoit, dès lors que cet accord fait produire à toutes les absences le même effet retardateur en ne décomptant que les années où les salariés sont présents et exercent effectivement le métier de conducteur receveur et qu'il n'opère aucune discrimination fondée sur l'état de santé.

ASSURANCE DE GARANTIE DES SALAIRES

Salarié domicilié et ayant travaillé uniquement en Allemagne pour le compte d'un employeur ayant son siège en France

4ème A, 9 mars 2016 RG 12/9328

Lorsqu'un salarié demeurant en Allemagne y a été recruté et a exercé son activité uniquement en Allemagne pour le compte d'une société ayant son siège en France, l'institution de garantie assurant le paiement des créances salariales impayées en cas d'insolvabilité de l'employeur est, en application de l'article 8 bis de la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980 dans sa rédaction résultant de la directive 2002/74/CE du 23 septembre 2002, celle de l'Etat membre sur le territoire duquel il exerçait habituellement son travail et non pas celle du lieu d'ouverture de la

procédure collective et de cotisation de l'employeur.

En outre, la société disposait en Allemagne d'un responsable manager pour ce pays, ce qui caractérise, à défaut d'établissement stable ou de succursale, l'existence de moyens humains lui permettant d'accomplir ses activités, au sens de l'arrêt C-310/07 de la Cour de justice de l'Union européenne du 16 octobre 2008.

Par ailleurs il ne résulte pas de la combinaison des articles L 3253-6 et L. 3253-18-1 du code du travail que le législateur français ait prévu la possibilité pour un salarié domicilié hors du territoire national et exerçant ou ayant exercé son activité exclusivement dans un autre Etat membre, sans mobilité transfrontalière, de se prévaloir à titre complémentaire ou substitutif de la garantie salariale de l'institution nationale.

Enfin, ayant été recruté directement en Allemagne et y ayant toujours été domicilié pendant la relation contractuelle, le demandeur ne peut prétendre à la qualité de salarié détaché à l'étranger, laquelle vise la situation d'un salarié envoyé temporairement à l'étranger pour le compte de son employeur établi en France avec lequel il conserve un lien contractuel pendant la durée de la mission.

L'institution compétente étant celle du lieu d'exécution du contrat de travail, le demandeur, qui n'a pas usé lors de sa relation contractuelle de sa liberté de circulation au sein de l'Union, ne peut donc bénéficier de la garantie de ses créances salariales par l'AGS.

DISCRIMINATION

Activités syndicales

4ème A chambre sociale, 17 janvier 208, RG 14/02614

En refusant dans l'entretien d'appréciation annuelle de proposer l'avancement d'un salarié, délégué syndical, du niveau 7 au niveau 8, au motif « eu égard au temps que Bernard a pu consacrer à la production, pas d'évolution en 2009 », alors que l'année précédente il avait envisagé de proposer son accession au niveau 8 au 1er janvier 2010, le représentant de

l'employeur a fait clairement référence à l'impact de ses activités syndicales et de ses mandats de représentation du personnel, sur son temps de présence « à la production ».

Dès lors, il est établi que c'est bien en raison de l'importance de ses activités liées à son engagement syndical que le salarié a été privé de cette proposition d'avancement, ce qui constitue une discrimination prohibée par l'article L.2141-5 du Code du Travail, qui interdit à un employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'avancement, de rémunération.

4ème chambre sociale , 25 janv. 2012. RG 10/08119

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération en raison de ses activités syndicales. En cas de litige, il appartient, d'une part, au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, d'autre part, à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Laisse présumer l'existence d'une telle discrimination le fait qu'un employé ait bénéficié en moyenne tous les 5 ans et 4 mois d'une progression de son coefficient de rémunération puis que cette progression ait stoppé à la suite de son élection en tant que délégué personnel dont l'employeur n'a pas manqué de faire état.

4ème chambre sociale, 27 octobre 2010 – RG 10/00381

Il appartient à l'employeur de prouver que sa décision de ne pas faire évoluer la carrière de son salarié vers un poste de qualification supérieure est légitime et prise selon des critères objectifs étrangers à toute discrimination et notamment n'a pas été prise en considération de ses activités syndicales.

Etat de santé

4ème B, 3 février 2016 RG 12/08127

L'employeur est fondé à décompter les jours d'absence pour arrêt maladie du salarié comme effet retardateur au regard de l'accord d'entreprise qui le prévoit, dès lors que cet accord fait produire à toutes les absences le même

effet retardateur en ne décomptant que les années où les salariés sont présents et exercent effectivement le métier de conducteur receveur et qu'il n'opère aucune discrimination fondée sur l'état de santé.

Port de boucles d'oreilles

4ème chambre sociale, 27 octobre 2010 – RG 10/01174

La lettre de licenciement qui fait référence à l'apparence du salarié, notamment le port de boucles d'oreilles par un salarié homme, serveur dans un restaurant gastronomique, constitue une mesure discriminatoire et rend irrégulier le licenciement prononcé. Les attestations de clients versées au débat par l'employeur quant à la renommée du restaurant sont purement subjectives et ne sauraient constituer des éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant la mesure de licenciement.

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES SALARIES

4ème A chambre sociale, 21 Janvier 2015 , RG 12/07505

Si l'employeur est tenu d'assurer une stricte égalité de rémunération entre les salariés qui se trouvent dans une situation identique, il peut cependant opérer une différence de traitement justifiée par des éléments objectifs matériellement vérifiables dont il appartient au juge d'apprécier la pertinence et il ne lui est nullement interdit de procéder à des gratifications individuelles au mérite.

Dès lors, il appartient au salarié qui lui reproche de lui refuser le bénéfice d'une pratique intitulée «maison obtenue à prix coûtant» consistant à permettre à son personnel d'utiliser ses plans et des moyens techniques et de faire construire leur maison individuelle aux prix pratiqués par ses sous-traitants, alors que d'autres salariés en ont profité, de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, incombant ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant la différence relevée.

Tel n'est pas le cas lorsqu'il se borne à rappeler l'existence du principe d'égalité de traitement sans préciser qu'il se trouverait dans une situation identique à celle de certains salariés ayant bénéficié de l'avantage litigieux et dont l'identité n'est pas précisée.

4e ch., 11 déc. 2013, no 12/01772

L'employeur est tenu d'assurer une stricte égalité de rémunération entre les salariés qui se trouvent dans une situation identique, en application du principe de l'égalité de traitement, sauf à opérer une différence de traitement justifiée par des éléments objectifs matériellement vérifiables. Les seules différences de catégorie professionnelle ou de statut juridique ne sauraient en elles-mêmes justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs légitimant cette différence, et il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de rapporter des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement.

La seule différence de niveau de classification ne constitue pas une raison objective et pertinente de nature à exclure les cadres dits « transposés » de l'avantage issu d'une convention collective nationale, consistant, suivant l'âge ou l'ancienneté, à garantir une progression automatique de classification.

4e chambre sociale, 28 février 2013, RG 11/06274

En application du principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique et réalisent un travail égal ou « de valeur égale ». Si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placée dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables.

En cas de litige, il incombe à l'employeur de justifier une inégalité de traitement par des éléments objectifs et pertinents, sans pouvoir se retrancher derrière son pouvoir discrétionnaire.

Constituent ainsi des éléments objectifs et pertinents, la surcharge de travail et la situation de stress supportées par les « régulateurs » de l'entreprise dont l'activité professionnelle quotidienne a été affectée plus intensément et plus durablement par les dysfonctionnements rencontrés lors de la mise en service d'une ligne de tramway que celle des autres salariés. En conséquence, l'octroi d'une prime aux seuls « régulateurs » est opportune dès lors qu'il se fonde sur une analyse objective de la situation particulière des bénéficiaires de cet avantage, étrangère à toute discrimination.

4ème chambre sociale, 19 janvier 2011 – RG 10/00127

Un refus d'augmentation de salaire, pourtant due, ne peut être justifié par le fait que la salariée a bénéficié, au moment de son embauche, d'un statut et d'un niveau de rémunération très élevés en comparaison avec les autres agents. Il s'agit d'une atteinte au principe d'égalité entre les salariés généralement exprimé par la maxime « à travail égal, salaire égal ».

HARCELEMENT MORAL

Preuve

4ème A, 4 Juillet 2018, RG 15/00843

L'article 1154-1 du code du travail prévoit que dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il appartient à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Tel n'est pas le cas lorsqu'il ne démontre pas l'accord du salarié pour être rétrogradé du poste de directeur à celui de directeur adjoint, ne justifie pas des raisons objectives l'ayant amené à le placer sous l'autorité d'un collègue de même niveau, à souhaiter son départ, à lui imputer à tort la volonté de rompre le contrat et à faire état le concernant d'une situation de grande difficulté au travail.

Dès lors, vu les règles de preuve spécifiques applicables au harcèlement moral, celui-ci est établi et la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, ce qui produit les effets d'un licenciement nul.

4ème B , chambre sociale, 13 décembre 2017 , RG 14/06503

Si en matière de harcèlement moral, la preuve a été aménagée selon les modalités de l'article L1154-1 du code du travail en sorte que la charge de la preuve ne pèse pas exclusivement sur le salarié, il n'en demeure pas moins que ce même texte fait obligation au salarié, qui est demandeur, de présenter d'abord des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. C'est uniquement dans ce cas que l'employeur doit justifier ses décisions s'il veut combattre et renverser la présomption légale.

4ème A, 13 janvier 2016, RG 13/04805

Le fait qu'un salarié souffre de problèmes de santé psychiques établis par de multiples ordonnances prescrivant des antidépresseurs et des arrêts de travail, ne suffit pas à démontrer un lien entre son état et un éventuel comportement de l'employeur et donc à caractériser un manquement à son obligation de sécurité de résultat, alors qu'il ne rapporte pas la preuve du harcèlement moral dont il se prévaut.

4ème chambre sociale, 19 janvier 2011 – RG 10/00127

Les simples attestations d'employés mentionnant une « placardisation » ou une marginalisation d'un de leur collègue ne sont pas des éléments suffisants pour établir des faits susceptibles de présumer l'existence d'un harcèlement ou de caractériser une situation de harcèlement.

RISQUE GRAVE POUR LA SANTE

Expertise ordonnée par le Comité d'Hygiène et de Sécurité

CA Montpellier, 13 sept. 2012, RG 11/06875

La présence d'indices constituant un ensemble d'éléments justifiant de l'existence d'un risque grave pour la santé du personnel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans l'établissement, fonde le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à faire appel à un expert agréé afin de constater l'existence de ce risque sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

