

THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT IN THE FRENCH CASE LAW

First of all, I would like to thank you for inviting me as keynote speaker to your Legal Seminar on discriminations.

As you know, it is not exaggerated to say that the European Union's involvement in the area of equal treatment, originally between men and women, has decisively influenced national rules with regards non-discrimination principles, with a particular mention to the case-law of the Court of Justice.

I would like to go directly to the heart of the subject - Equality, what kind of Equality ? - and to focus my keynote speech on two ideas.

The first one is that, may be, we have to examine the opportunity to extend the principle of equal treatment to other situations of discriminations that are not for the moment taken into account by the European Law.

The second one is that we have to increase the effectiveness of the principle of non-discrimination in a practical way. Not only with regards the burden of the proof but also the practical possibilities for the victim of a discrimination to find evidences and to receive the proper aid in the judicial procedure by associations or Trade Unions.

Today, I would like to explain the position adopted by the French Supreme Court in its case-law, and our daily practice, about that two points that I have mentioned.

About the first idea, of course, you know that we have now a lot of EU directives prohibiting the discriminations based on many grounds : a lot of directives on sex discriminations, the Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 making the recast of some directives on the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, the Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, the Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, "general framework" according its denomination but in fact combating discriminations on only four grounds : religion or belief, disability, age and sexual orientation, with regards to employment and occupation.

In France, the Supreme Court has decided to apply all the European rules in matter of equal treatment to two other situations : the discrimination on the ground of the general health condition and not only the disability, and the discrimination against "employees' representatives" (see [Articles L. 1132-1](#) and [L. 1134-1](#) code du travail).

On the first point, as you know, the Court of Justice laid down in its case-law that, in view of the wording of Article 13 EC Treaty, the scope of Directive 2000/78 cannot be extended beyond the discrimination based on the grounds listed exhaustively in Article 1 of the directive, with the result that a person who has been dismissed by his employer solely on account of sickness cannot fall within the scope of the general framework established by Directive 2000/78 (CJEC, 11 July 2006, Chacon Navas,

case [C-13/05](#); but see also CJEC, 17 July 2008, Coleman, case [C-303/06](#)). In France, we have a very well configured case-law providing that the fact for the employer to take into account the sickness of the employee, for example for a dismissal or any negative measure, is illegal and has to be considered as a discrimination. In a recent case (Court of Cassation, Social Chamber, 29 May 2013, number [11-28734](#)), we laid down that the protection of the health is a fundamental right, according to the French Constitution, and a dismissal on the ground of the sickness of the employee is illegal, with the consequences that the employee may obtain the nullity of her dismissal and her reinstatement in her job. It is also established that should the employee decline the reinstatement or if the employer doesn't agree with the reinstatement of the employee to the post he or she was hired for, the employee shall receive all the back pay from the day of the illegal dismissal to the day in which the judgment of the Court is delivered, without any consideration of other sources of income, such as social security payments or unemployment benefits, either from private insurances or public institutions. In fact, in such a situation, the damages obtained by the worker could be considered as a sort of punitive damages, even if the notion of punitive damages is unknown in French Law.

On the second point, the Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community provides in its Article 7 "Protection of employees' representatives" that the Member States shall ensure that employees' representatives, when carrying out their functions, enjoy adequate protection and guarantees to enable them to perform properly the duties which have been assigned to them. Since 1997, we established in our case law that the particular system of the burden of the proof, provided firstly by the Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, has to be applied for the discriminations on grounds of a trade union activity or of activities in relation with the functions of employees' representatives (for example : Court of cassation, Social Chamber, 29 June 2011, number [1015792](#)). Of course, such a case-law may find a justification too in Article 8 of the Directive 2002/14/EC "Protection of rights" requiring that Member States shall provide for appropriate measures in the event of non-compliance with the Directive by the employer and shall provide for adequate sanctions, effective, proportionate and dissuasive, to be applicable in the event of infringement of this Directive by the employer.

It is a great difference between European Law and French Law. Even if the European Law requires the Member States to ensure a protection for employees' representatives, each Member State has the choice of the system of protection. In France, we consider that all the juridical rules provided by the European Law in matter of discriminations are applicable in such a case.

The same solution is applied on general state of health as I pointed out. It means that, for example, the notion of an indirect discrimination is applicable in such a situation. In a recent case (Court of Cassation, Social Chamber, February 12, 2013, number [11-27689](#)), we found an indirect discrimination in the system established by an undertaking, called "sensitivity to the consequences of the disorganization of the production", providing that whenever an employee is absent for medical reasons, upon return to the work place, he or she must participate to a meeting with the

direction of the undertaking to discuss the negative consequences on the production due to his or her absence.

The second idea I would like to focus is the effectiveness of the principle of equal treatment. Of course, in European Law, we have a particular system of the burden of the proof, as you know, but I think that it is not the end of the story. The victim may encounter many difficulties to find sustainable evidence to the case, which can ultimately persuade him or her not to come forward for a judicial procedure at Court.

As French Law doesn't know, like in the Common Law system, the discovery or disclosure procedure, in a recent and very important case (Court of Cassation, Social Chamber, December 19, 2012, number [1020526](#)), we laid down that Article 145 of the Civil Procedure Code, provided the possibility for the applicant to ask to the Court for investigation measures "in futurum", meaning before engaging a judicial procedure at Court, is applicable not just for the conservation of the evidences but also for establishing existing evidences. We have decided that employees have a legitim interest to obtain the communication by the employer of relevant elements, in order to establish "facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination", for example elements allowing to compare their situation to the situation made by the employer to other employees, which are relevant elements in discrimination cases, even if the employer has refused to grant any acces to such elements. In the same judgment, we laid down that the right of the protection of personal privacy, for the other employees (see Article 8 of the European Convention for Human Rights), or the business confidentiality, for the undertaking, are not per se a justification to refuse such acces to these informations. In fact, the Courts have to assess, making a balancing test, if the protection of personal privacy and the business confidentiality are in each case a legitimate aim to refuse the granting of acces to such elements.

Concerning the possibilities for the employee to find evidences to establish prima facia an appearance of discrimination, I need to underline that a well-established case-law of all the Chambers of the Supreme Court is that the employee has the right to copy, or photocopy, or to print with a computer, all documents that he's entitled to see in his functions and which are necessary for his application to or defense before a Court (Court of cassation, Social Chamber, 30 June 2004, number [0241720](#) and [0241721](#); Court of cassation, Criminal Chamber, 11 May 2004, number [0385521](#)).

As you know, the Court of Justice, concerning the same difficulties, laid down in case Kelly (CJEU, 21 July 2011, [case C-403/13](#)), that Article 4(1) of Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex must be interpreted as meaning that it does not entitle an applicant for vocational training, who believes that his application was not accepted because of an infringement of the principle of equal treatment, to information held by the course provider on the qualifications of the other applicants for the course in question, in order that he may establish 'facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination' in accordance with that provision. Nevertheless, according the judgment of the Court of Justice, it cannot be ruled out that a refusal of disclosure by the defendant, in the context of establishing such facts, could risk compromising the achievement of the objective pursued by that

directive and thus depriving Article 4(1) thereof in particular of its effectiveness. It is for the national court to ascertain whether that is the case in the main proceedings.

In case Meister (CJEU, 19 April 2012, [case C-415/10](#)), the Court of Justice laid down that Article 8(1) of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Article 10(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation and Article 19(1) of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation must be interpreted as not entitling a worker who claims plausibly that he meets the requirements listed in a job advertisement and whose application was rejected to have access to information indicating whether the employer engaged another applicant at the end of the recruitment process.

Nevertheless, according the second part of the judgment, it cannot be ruled out that a defendant's refusal to grant any access to information may be one of the factors to take into account in the context of establishing facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination. It is for the referring court to determine whether that is the case in the main proceedings, taking into account all the circumstances of the case before it. This second point of the judgment of the Court of Justice is very interesting because, in our French case-law, we have a well established case-law laying down that the Tribunals and Courts of Appeal in France, for the assessment of the facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, have to make a global assessment of all the elements and facts considered by the Court as established and not to make an assessment element by element (for example Court of Cassation, Social Chamber, 26 September 2012, number [1120110](#); the case-law is applicable too in case of harassment at work, see Court of Cassation, Social Chamber, 13 February 2012, number [1126603](#); Court of Cassation, Social Chamber, 26 September 2012, number [1121844](#)). In fact, it is not the same to assess element by element because, in such a system, the Judge may find a legitim justification for each element, but if you choice to make a global assessment of all the elements given by the applicant and considered by the Court as established, you may conclude that there is a discrimination. Of course, such a case-law is strongly relevant for cases of moral harassment in working relationships.

To continue on the assessment of facts and elements given by the victim of a discrimination to establish prima facie an appearance of discrimination, I have to indicate that, according our case-law, there is no necessity to compare the situation of the applicant to the situation of other employees (Court of cassation, 12 June 2013, [number 12-14153](#), Bull. V n° 152). For example, in a case of discrimination on grounds of a trade union activity, you may examine the career of the employee and see that the evolution is great in a first period before the beginning of the trade union activity and, after these beginning of the trade union activity, there is a stagnation, no promotion at all, or only general promotions by the application of a collective agreement. In such a case, there is indeed a discrimination.

In our French Law, the time-limit to bring legal proceedings to the Social Courts in

matter of discrimination is now five years, since an Act of the Parliament of 17 June 2008 (before the time-limit was 30 years; see Article L. 1134-5 Code du travail). However, in a judgment of 4 February 2009 (Court of Cassation, Social Chamber, number [0742697](#)), we have decided that the Social Court may take into account, for making the assessment of all the elements given by the victim to establish the existence *prima facie* of a discrimination, also elements occurred before the time period, for example when it is necessary to compare the situation of the applicant to the situation of other employees engaged in the same period with the same qualifications for a similar job. I think that it is a very important point as regards discriminations in the career of a woman for example, in case of discrimination on gender, or an employee with a non european origin, in case of discriminations based on ethnic and racial origin. I have to emphasize that, even if the time-limit is now five years, according the Act of the Parliament of 2008, the damages have to repara the entire prejudice of the employee due to the discrimination, that it means that the Courts have to take into account all the period of the discrimination, even the period before the time-limit.

In the same Judgment, we have decided that the Tribunals and Courts have discretion to assess the opportunity to order investigations measures, such as but not limited to expertise, without any control of our Supreme Court when the Tribunal of first instance or the Court of Appeal has decided to order such a measure.

Of course, in accordance with the EU Directives, we have laid down that the trade unions have a legitimate interest to bring legal proceedings, even in case of the absence of any judicial procedure issued by the employees, for the respect of the principle of equal treatment and non-discrimination (Court of Cassation, Social Chamber, 12 February 2013, number [1127689](#)). In that case, the trade union may obtain damages from the undertaking for the breaching of its obligations under the principle of equal treatment and may also obtain an order of the Court imposing the employer to respect for the future the principle of Equality. However, the collective action brought by the trade union doesn't allow the Court to grant damages to each employee concerned by the failure of the principle of equal treatment. As French Law doesn't recognize for the moment class actions, each employee has to bring an action to the Social Court to receive damages to compensate for the discrimination of which he or she was victim. We shall have may be in a few months a proposal from our government to establish in French Law a class action in matter of discrimination.

But, concerning these individual actions brought by the employees after the collective action engaged by the trade union, I have to indicate that, in a very important and recent case - not a discrimination case but the solution given by our Supreme Court may be applied too in discrimination cases - we laid down that the time-limit of any individual action brought by an employee has as point of departure the day in which the employee has conscience or should have gained conscience of the breaching by the employer of its social obligations and, for example, in discrimination cases, the day in which the worker has conscience or should have gained conscience of the breaching of the principle of equal treatment (Court of Cassation, 25 September 2013, number [1127693](#)). In the Judgment of our Court delivered in 25 September 2013, this day was the day in which the Social Court has delivered its Judgment deciding which collective agreement was applicable in the

undertaking. In discrimination cases, it should be the day in which the Social Court or the Court of Appeal, by delivering its Judgment, has concluded that the employer has infringed the principle of equality. This is a very important point, showing our deep concern to provide effectiveness to the principle of equal treatment.

Of course, and this point is less original, we strictly applied the European case-law on indirect discrimination and the case-law of the Court of Justice as regards the situation of indirect discrimination against women employed part-time (see for example Court of Cassation, Social Chamber, 3 July 2012, number [1023013](#) laying down that, in order to ascertain whether the difference in treatment found between full-time workers and part-time workers affects a considerably higher number of women than men, the court must take into account all those workers subject to the collective agreement or the legislation in which the difference in treatment has its origin; see concerning the European case-law : CJEC 6 December 2007, Ursula Voss, [case C-300/06](#); CJEC, 13 January 2004, Allonby, [case C-256/01](#); see also as regards indirect discrimination between men and women : Court of Cassation, Social Chamber, 6 June 2012, number [1021489](#)).

The notion of indirect discrimination has been applied too in a recent case concerning the Opera of Paris, against a practice of the employer to allow stage-hands and other workers on the theatre scene to retire at the age of 55 years whereas the makeup artists and the theatre costumers were only allowed to retire at the age of 60 years (Court of cassation, Social Chamber, 30 September 2013, number 1214964). Of course, a high percentage of stage-hands are men and a high percentage of makeup artists and costumers are women. So we have decided that the Court of Appeal of Paris should have to research itself if the difference of treatment, which constitute obviously an indirect discrimination, may be justified by a legitim aim, necessary and proportionate.

As regards the grounds of discriminations, since the EU Directive 2000/78, we have a lot of cases on discriminations based on age, which is something new in French Law. Many cases are concerning retirement age (See, for example, Court of cassation, Social Chamber, 16 February 2011, number 0972061, concerning EDF; Court of cassation, Social Chamber, 3 July 2012, number 1113795, retirement age of aircraft pilots; Court of cassation, 10 July 2013, number [1219740](#)).

Which is very interesting is that we laid down that the French Courts and Tribunals are required to apply of their own motion the EU Directive 2000/78, even when the party with an interest in application of those provisions has not relied on them (Court of Cassation, Social Chamber, 11 May 2010, number [08-43681](#); Court of cassation, Social Chamber, 16 February 2011, number [09-72061](#)). This case-law is the implementation in French procedural Law of the case-law of the Court of Justice in case Van Schijndel (CJEC, 14 December 1995, case [C-430/93](#) and [C-431/93](#)). This solution is justified by the consideration that, according to the European case-law, the principle of non-discrimination on grounds of age must be regarded as a general principle of Community law (see Court of Justice, 22 November 2005, Mangold, case [C-144/04](#); 19 January 2010, Küçükdeveci, case [C-555/07](#), laying down that Directive 2000/78 merely gives expression to, but does not lay down, the principle of equal treatment in employment and occupation, and that the principle of non-discrimination on grounds of age is a general principle of European Union law in that it constitutes a

specific application of the general principle of equal treatment).

This is an important point because, in the French procedural Law, the Tribunals and Courts are required to apply by their own motion general principles of law and, obviously, we consider, in the Supreme Court, that all the main rules of European Law, as principle of equal treatment, free movement of workers, the protection of the consumers, competition law for example, are to be regarded as general principles of law which have to be applied by their own motion by the French Tribunals and Courts. The consequence is that the applicant may rely on these European rules for the first time before the Supreme Court, even if he didn't rely on them before the Tribunal and the Court of Appeal.

One important point too is that the French Law laid down that a dismissal on grounds of a discrimination has to be sanctioned by the nullity, with the consequence of the right for the worker to ask for his reinstatement and, if he doesn't want to do so, by all the pay from the day of the illegal dismissal to the day in which the judgment of the Court is delivered, and an indemnity of at least six months of his pay for the nullity of the dismissal (see Court of Cassation, Social Chamber, 29 May 2013, number [1128734](#)).

According to our case-law, a dismissal which has been pronounced by the employer as a reprisal after the bringing of an application by the employee to the Court in respect of the principle of equal treatment have to be regarded as illegal and sanctioned by the nullity (Court of cassation, Social Chamber, 28 November 2000, number 9941661, number [9743715](#), as regards the principle of equality between men and women). Consequently, the employee, due to the nullity of his dismissal and the failure to a fundamental right, is allowed to ask to the Court, as interim measures, the reinstatement in his job (Court of cassation, Social Chamber, 31 March 2004, number 0146960, number 0146961). The same case-law has to be applied in the case of the dismissal of a pregnant woman with the difference that the Court has to order the employer to go on the working relationships not by giving work to the pregnant woman of course but by paying the pay for the period before the woman is fit to be reinstated in her job (Court of cassation, Social Chamber, 19 November 1997, number 9442540).

Of course, the possibilities of interim measures are a very important point to ensure the effectiveness of the principle of equal treatment.

Last but not least, I would like to indicate that we have delivered a judgment for a preliminary ruling to the Court of Justice in a very interesting case as regards discrimination on ground of sexual orientation (Court of cassation, Social Chamber, 23 May 2012, number [1018341](#): Court of Justice, pending case [C-267/12](#)). The case was concerning a national collective agreement which stipulates benefits in respect of pay and working conditions (bonuses and days of leave) for married employees and excludes from such benefits same-sex partners who have entered into a civil partnership. We have considered that the existence of an indirect discrimination against same-sex partners was very clear because, in that period, they didn't have the right to marry. The second and very difficult question was if there is a possibility of justifying such an indirect discrimination by a legitimate, necessary and appropriate aim pertaining to the choice of the national legislature to allow only

persons of opposite sexes to marry. In fact, the very hard question is to know if a discrimination out of the field of the European Law, it means in matter of civil and personal statute, may justify a discrimination in the framework of European Law, i. e. as regards working relationships ?

I have some statistics elements : The French Court of cassation has each year around 21000 cases. A third are social cases examined by the Social Chamber. In 2011, we have delivered 6267 judgments. For the year 2012, I found in our data base 246 cases concerning the principle of equal treatment.

Since five years, we have created in our social Chamber a specific section of eight Judges for cases of discrimination and harrassment.

Thank you for your attention.

Jean-Guy HUGLO
Conseiller à la Cour de cassation (France)

And for the persons reading french :

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié [ECLI:FR:CCASS:2013:SO00978]

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE Licenciement - Nullité - Cas - Discrimination - Discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap - Effets - Réintégration - Défaut - Demande postérieure en résiliation judiciaire du contrat de travail - Détermination - Portée.

Lorsque l'employeur s'oppose à la réintégration du salarié dont le licenciement a été annulé, celui-ci a droit au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à ce que, renonçant à la réintégration, il prenne acte de la rupture de son contrat de travail ou que le juge prononce la résiliation du contrat, outre le paiement d'indemnités de rupture et d'une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, tout en prononçant la résiliation du contrat de travail en raison d'un manquement grave de l'employeur à ses obligations commis par l'employeur, consistant à imposer une réintégration dans un emploi à temps partiel, retient que cette résiliation ne produit pas les effets d'un licenciement nul mais ceux d'un licenciement abusif, alors que la réintégration avait été ordonnée en raison de la nullité du licenciement.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Effets - Réintégration - Défaut - Demande postérieure en résiliation judiciaire du contrat de travail - Indemnités - Cumul - Possibilité

Textes appliqués : articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1235-3 du code du travail

29 Mai 2013 Déchéance

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Versailles, 27 Octobre 2011 >>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, par contrat à durée indéterminée du 2 novembre 2000, Mme Vigier épouse Heileman a été engagée par la société civile de moyens Cabinet médical de Beauregard en qualité de réceptionniste à temps partiel ; qu'à la suite d'un examen médical pratiqué à sa demande par son employeur le

13 mai 2005, la salariée a été convoquée le jour même, par lettre remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 20 mai suivant et a été licenciée pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception du 27 mai 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement ; que la HALDE est intervenue au soutien de sa demande ; que, par arrêt du 14 décembre 2010, la cour d'appel de Versailles a ordonné sa réintégration ; que, devant le refus de la société de procéder à sa réintégration, la salariée a sollicité de la cour d'appel la résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur :

Vu l'article 978 alinéa 1° du code de procédure civile ;

Attendu que la déclaration du pourvoi faite le 26 décembre 2011 par la société Cabinet médical de Beauregard n'a pas été suivie du dépôt au secrétariat-greffe de la Cour de cassation, dans le délai prévu par le texte susvisé, du mémoire contenant l'énoncé des moyens invoqués ;

Que la déchéance du pourvoi doit en conséquence être constatée ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de la salariée, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, ensemble l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Attendu qu'en application des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul ; que, dès lors qu'il caractérise une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et le jugement constatant la résiliation judiciaire de son contrat de travail, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période ;

Attendu qu'après avoir jugé le licenciement de la salariée nul comme prononcé en raison de son état de santé, la cour d'appel a dit qu'il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen du pourvoi incident, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur y fait obstacle, ce dernier est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à ce que, renonçant à la réintégration, il prenne acte de la rupture de son contrat de travail ou que le juge en prononce la résiliation ; que dans ce cas, le salarié a droit en outre aux indemnités de rupture de son contrat de travail ainsi qu'à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel retient que, dans son arrêt du 14 décembre 2010, la cour d'appel a requalifié le contrat de travail à temps partiel de Mme Heileman en contrat de travail à temps plein, que dès lors, la société Cabinet médical de Beauregard devait réintégrer la salariée sur la base d'un travail à temps plein, sauf à ce que cette dernière accepte de signer un avenant à son contrat de travail précisant qu'elle travaillerait à temps partiel, selon un horaire précisé dans ledit contrat, ce qui n'a pas été le cas, qu'en conséquence, en imposant à la salariée une réintégration dans un emploi à temps partiel, l'employeur a commis un manquement à ses obligations contractuelles suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, avec effet à la date du prononcé de l'arrêt, que cette résiliation ne produit pas les effets d'un licenciement nul, étant sans lien avec l'état de santé de la salariée, mais qu'elle produit les effets d'un licenciement abusif ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la résiliation judiciaire du contrat de travail était prononcée du fait du refus de l'employeur de procéder à la réintégration ordonnée par son précédent arrêt en raison de la nullité du licenciement, ce dont elle aurait dû déduire que la résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CONSTATE la déchéance du pourvoi formé par la société Cabinet médical de Beauregard ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que la résiliation judiciaire prononcée produit les effets d'un licenciement abusif et en ce qu'il a dit qu'il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée pour la période du 27 mai 2005 au 27 octobre 2011 les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période et en ce qu'il a enjoint aux parties de verser aux débats et de communiquer à la partie adverse des documents, l'arrêt rendu le 27 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

N° 11-28.734 Société Cabinet médical de Beauregard

Contre Mme Vigier, épouse Heileman, Monsieur le défenseur des droits, venant aux droits de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), union locale CGT Chatou

Président : M. Lacabrats - Rapporteur : M. Bailly - Avocat général : M. Finielz (premier avocat général) -
Avocat(s) : SCP Waquet, Farge et Hazan

Rapprochements : Sur l'étendue de l'indemnisation du salarié dont le licenciement est nul et dont la réintégration a été refusée par l'employeur, dans le même sens que : Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-40.789, Bull. 2006, V, n° 28 (rejet) Sur la possibilité de cumuler des indemnités, lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail a eu lieu suite à un défaut de réintégration d'un salarié dont le licenciement a été annulé, évolution par rapport à : Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 10-15.905, Bull. 2012, V, n° 218 (cassation partielle)

Référence(s) antérieure(s) :

1. Chambre sociale, 25/01/2006
2. Chambre sociale, 11/07/2012

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié BICC [ECLI:FR:CCASS:2011:SO01734]

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION Employeur - Discrimination entre salariés - Preuve - Office du juge.

En application des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par ailleurs, l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés.

En conséquence, encourt la cassation l'arrêt qui déboute le demandeur de ses demandes pour discrimination syndicale, sans retenir d'éléments de nature à établir que les décisions de l'employeur étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale (arrêt n° 1, pourvoi n° 10-14.067).

Encourt également la cassation l'arrêt qui déboute le demandeur de ses demandes pour discrimination syndicale au motif que le salarié ne produit aucun élément de comparaison avec la situation d'autres salariés (arrêt n° 2, pourvoi n° 10-15.792).

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Preuve - Charge - Etendue - Détermination - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Preuve - Comparaison avec la situation d'autres salariés - Nécessité - Exclusion

Textes appliqués : articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail

29 Juin 2011 Cassation

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 14 Janvier 2010 >>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

Attendu qu'en application de ces textes, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Lopez, salarié de la société Sacer Sud-Est depuis 1985 en qualité de chauffeur, **titulaire de plusieurs mandats syndicaux**, a saisi la juridiction prud'homale en 2003 pour obtenir des rappels de salaire et de prime, et des dommages-intérêts pour discrimination syndicale ; que la cour d'appel de Nîmes a, par arrêt du 16 février 2006, condamné l'employeur au paiement d'indemnités repas mais débouté le salarié de ses autres demandes ; que par arrêt du 27 novembre 2007 (n°06-41.808), la Cour de cassation a cassé la décision en ce que la cour d'appel n'avait pas recherché si le traitement réservé à M. Lopez ne présentait pas un caractère discriminatoire ;

Attendu que pour débouter M. Lopez de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination syndicale, la cour d'appel, après avoir successivement apprécié chacun des dix éléments invoqués par le salarié, conclut qu'aucun des éléments qui sont établis ne permet de considérer que le salarié a été victime de mesures discriminatoires ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs impropres à établir que les décisions de l'employeur étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination alors qu'elle avait constaté qu'en raison de ses absences pour exercer ses mandats représentatifs le salarié s'était vu affecter un autre véhicule que celui qu'il conduisait habituellement jusqu'à l'intervention de l'inspecteur du travail, qu'il n'avait bénéficié ni des frais de repas lors de ses journées de délégation ni de diverses primes attachées à son exercice professionnel, que son salaire moyen était le plus faible de tous les chauffeurs, à l'exception d'un autre, qu'il n'avait pas d'entretien d'évaluation, et qu'il était l'un des seuls chauffeurs - exception faite de trois autres délégués syndicaux - à ne pas bénéficier d'un téléphone mobile, ce dont il résultait que le salarié avait présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

N° 10-15.792 M. Lopez, Syndicat UD CFDT 84
Contre société Sacer Sud-Est

Président : Mme Collomp - Rapporteur : Mme Agostini - Avocat général : M. Aldigé - Avocat(s) : Me Le Prado, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

Publication : Bull. 2011, V, n° 166

Rapprochements : Sur les règles de preuve en matière de discrimination, dans le même sens que : Soc., 26 avril 2000, pourvois n° 98-42.643 et s, Bull. 2000, V, n° 151 (cassation), et l'arrêt cité Sur, plus particulièrement la nécessité pour l'employeur de justifier ses décisions par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, dans le même sens que : Soc., 10 octobre 2000, pourvoi n° 98-41.389, Bull. 2000, V, n° 317 (rejet) ; Soc., 28 janvier 2010, pourvoi n° 08-44.486, Bull. 2010, V, n° 26 (cassation partielle) Sur le fait que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés, dans le même sens que : Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 07-42.849, Bull. 2009, V, n° 246 (cassation)

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 26/04/2000

2. Chambre sociale, 10/10/2000
3. Chambre sociale, 28/01/2010
4. Chambre sociale, 10/11/2009

Référence(s) postérieure(s) :

1. Chambre sociale, 07/02/2012
2. Chambre sociale, 03/07/2012

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

[ECLI:FR:CCASS:2013:SO00271]

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice - Conditions - Intérêt collectif de la profession - Applications diverses - Application du principe d'égalité de traitement.

L'action du syndicat, qui ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application du principe de l'égalité de traitement, relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession.

Textes appliqués : L. 2132-3 du code du travail

12 Février 2013 Cassation partielle

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Nancy, 30 Mai 2011 >>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le syndicat CGT Sovab a saisi un tribunal de grande instance afin notamment qu'il enjoigne à la société Sovab d'étendre l'usage applicable aux seuls salariés postés avec horaires en alternance consistant à verser une "prime de temps repas", à tous les salariés et qu'il soit fait défense à l'employeur de poursuivre sa politique discriminatoire à l'encontre des salariés absents pour maladie ; que le tribunal a fait droit à ces demandes, ordonnant à l'employeur de régulariser la situation des salariés de fabrication de nuit et de ceux qui travaillent uniquement sur l'horaire 7 heures / 14 heures 32 au regard de la "prime de temps repas" et a ordonné qu'il soit mis fin au dispositif de sensibilisation à l'absentéisme destiné aux salariés revenant d'un arrêt pour maladie ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de lui enjoindre de mettre fin au dispositif de sensibilisation à l'absentéisme destiné aux salariés revenant d'un arrêt pour maladie et de le condamner au paiement de dommages-intérêts au syndicat CGT Sovab, alors, selon le moyen :

1°/ que relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne caractérise pas une pratique discriminatoire prohibée au niveau de l'entreprise, le fait d'adresser à un salarié une lettre afin d'attirer son attention sur les conséquences de ses absences répétées (dont les causes ne sont au demeurant pas précisées) sur une courte période ; que cette pratique exceptionnelle, limitée à un salarié et justifiée au regard de la situation très particulière de ce dernier, ne constitue pas une pratique fautive de l'employeur ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

2°/ qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la société Sovab procédait à des entretiens individuels au terme des périodes d'absence des salariés, quel que soit le motif de ladite absence et non pas spécifiquement en cas d'absence consécutive à une maladie ; qu'en estimant néanmoins que cette pratique était constitutive d'une discrimination à l'égard des salariés absents pour cause de maladie, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait mis en oeuvre une méthode dite de "sensibilisation aux enjeux de désorganisation de la production" et procédait dans ce cadre à des entretiens "retour d'absence" quels que soient la durée et le motif de l'absence, y compris en cas de maladie ou d'accident du travail, au cours desquels étaient évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise

résultant de l'absence, cet entretien donnant lieu à l'établissement d'un document signé par le salarié concerné, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que les salariés absents pour cause de maladie subissaient en raison de leur état de santé une discrimination indirecte caractérisée, malgré le caractère apparemment neutre du dispositif, a à bon droit ordonné qu'il y soit mis fin ; que le moyen qui manque en fait en sa première branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal :

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer irrecevable la demande du syndicat tendant à ce qu'il soit ordonné à l'employeur de régulariser au regard de la prime de "temps repas" la situation des salariés de fabrication de nuit et de ceux qui travaillent uniquement selon l'horaire 7 heures / 14 heures 32, la cour d'appel énonce que le syndicat demandait au tribunal de dire que l'employeur devrait payer la prime dite de temps repas à l'ensemble des salariés et que quelle que soit l'origine (usage ou accord collectif) de cette prime, il est certain que le syndicat ne pouvait demander le paiement de cette prime à l'ensemble des salariés, l'objet du litige n'étant pas de nature à mettre en cause l'intérêt collectif de la profession ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'action du syndicat, qui ne tendait pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application du principe d'égalité de traitement, relevait de la défense de l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande du syndicat CGT Sovab tendant à ce qu'il soit ordonné à l'employeur de régulariser au regard de la "prime de temps repas" la situation des salariés de fabrication de nuit et ceux qui travaillent uniquement selon l'horaire 7 heures / 14 heures 32, l'arrêt rendu le 30 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

N° 11-27.689 Syndicat CGT Sovab
Contre société Sovab

Président : M. Lacabarats - Rapporteur : Mme Sabotier - Avocat général : Mme Lesueur de Givry - Avocat(s) : SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Publication : Bull. 2013, V, n° 36

Rapprochements : Sur l'objet de l'action d'un syndicat exercée dans l'intérêt collectif de la profession, à rapprocher : Soc., 3 mai 2007, pourvoi n° 05-12.340, Bull. 2007, V, n° 68 (rejet), et l'arrêt cité

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 03/05/2007

Doctrines : Un commentaire de cette décision est paru dans la Revue de jurisprudence sociale, n° 4/13, avril 2013, décision n° 255, p. 223-224. Voir également le Recueil Dalloz, n° 15, 25 avril 2013, Panorama - droit du travail : relations individuelles de travail, p. 1026 à 1040, spéc. p. 1031, note Jérôme Porta ("Interdiction des discriminations").

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

[ECLI:FR:CCASS:2012:SO02711]

MESURES D'INSTRUCTION Sauvegarde de la preuve avant tout procès - Mesure admissible - Motif légitime - Relations entre l'employeur et le salarié - Documents dont seul l'employeur dispose - Documents nécessaires à la protection des droits des salariés - Communication - Conditions - Détermination.

Le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection

des droits de la partie qui les a sollicitées.

La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une cour d'appel a retenu que les salariées justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer.

REFERE - Sauvegarde d'éléments de preuve avant tout procès - Domaine d'application - Etablissement des preuves

REFERE - Sauvegarde d'éléments de preuve avant tout procès - Domaine d'application - Conservation des preuves

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Respect de la vie privée - Atteinte - Exclusion - Cas - Mesure d'instruction in futurum - Conditions - Détermination

Textes appliqués : article 145 du code de procédure civile

19 Décembre 2012 Rejet

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Paris, 20 Mai 2010

Texte de la décision

Vu la connexité, joint les pourvois n° 10-20.526 et 10-20.528 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 20 mai 2010), que Mmes Prutner et Noël ont été engagées par la société nationale Radio France en qualité de régisseur de production et occupent l'une et l'autre, depuis le 1er janvier 1987, un poste de chargée de réalisation radio ; qu'elles sont classées en groupe de qualification B.21 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles ; que soutenant que de nombreux chargés de réalisation placés dans une situation identique perçoivent une rémunération plus importante que la leur et sont classés dans une catégorie supérieure, elles ont saisi la juridiction prud'homale de référé d'une demande tendant, sur le fondement du motif légitime prévu par l'article 145 du code de procédure civile, à obtenir la communication par l'employeur de différents éléments d'information concernant ces autres salariés et susceptibles, selon elles, d'établir la discrimination dont elles se plaignent ;

Sur le premier moyen et le second moyen, pris en ses troisième et quatrième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens et griefs qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen, pris en ses deux premières branches :

Attendu que la société Radio France fait grief à l'arrêt de lui ordonner de communiquer aux salariées, avant tout procès et sous astreinte, les contrats de travail, avenants, bulletins de paie de certains autres salariés de l'entreprise, ainsi que le montant des primes de sujétion distribuées depuis 2000 à ces mêmes personnes, les tableaux d'avancement et de promotion des chargés de réalisation travaillant dans la même société, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 1134-1 du code du travail, toute action fondée sur une discrimination n'est recevable que si le salarié est en mesure de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de celle-ci ; qu'en autorisant le salarié à obtenir, avant tout procès, la communication des pièces destinées, non pas à confirmer les présomptions de discrimination nécessaires à l'introduction de son action, mais simplement à révéler l'existence d'une éventuelle disparité de traitement, ce qui ne correspond pas "à une preuve dont pourrait dépendre la solution du litige", mais à une preuve nécessaire à l'introduction même de l'action, la cour d'appel a inversé les règles particulières de la preuve en matière de discrimination en violation tant du texte susvisé que de l'article 145 du code de procédure civile ;

2°/ que n'est pas légalement admissible au regard, ni de l'article 9 du code civil, ni de l'article L. 1121-1 du code du travail, ni de l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme, la mesure d'instruction ordonnant, avant toute procédure au fond, la communication des contrats de travail, bulletins de paie, calcul des primes et tableaux des avancements et promotions de douze salariés de la société Radio France entièrement étrangers au litige, au mépris du respect dû, tant à leur vie privée qu'au secret des affaires ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes et convention susvisés ainsi que, par fausse application, l'article 145 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées ;

Et attendu que la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain que la cour d'appel a retenu que les salariées justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

N° 10-20.526, 10-20.528 Société nationale de radiodiffusion radio France
Contre Mme Prutner, Noël

Président : M. Lacabarats - Rapporteur : M. Blatman - Avocat général : M. Richard de la Tour - Avocat(s) : SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen et Thiriez

Publication : Bull. 2012, V, n° 341

Rapprochements : Sur le respect de la vie personnelle du salarié et l'application de l'article 145 du code de procédure civile, dans le même sens que : Soc., 10 juin 2008, pourvoi n° 06-19.229, Bull. 2008, V, n° 129 (rejet), et l'arrêt cité

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 10/06/2008

Doctrine : Un commentaire de cette décision est paru dans la revue Légipresse, n° 301, janvier 2013, Synthèse - Droits de la personnalité, janvier 2012 - décembre 2012, p. 61-62, note Grégoire Loiseau ("Les restrictions à la protection des droits de la personnalité"). Voir également la Revue de droit du travail, n° 2, février 2013, Actualités, p. 74, note Frédéric Guimard ("Mesures d'instruction in futurum"), et la Revue de jurisprudence sociale, n° 3/13, mars 2013, décision n° 191, p. 170-171.

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié BICC Rapport [ECLI:FR:CCASS:2004:SO01490]

PRUD'HOMMES Procédure - Pièces - Production - Production par le salarié - Admissibilité - Condition.
Un salarié , lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice de ses droits en justice dans le litige l'opposant à son employeur, peut produire en justice les documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions .

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Production en justice par le salarié de documents appartenant à l'employeur - Condition
PROCEDURE CIVILE - Pièces - Versement aux débats - Documents de l'entreprise - Production par le salarié - Condition

30 Juin 2004 Rejet

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Colmar, 14 Janvier 2002

Texte de la décision

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 02-41.720 et 02-41.771 ;

Attendu que Mme X..., salariée de la société Segec depuis le 10 juillet 1989 en qualité d'assistante de révision, a été licenciée le 4 février 1994 pour faute lourde :

"inobservation de l'obligation de discrétion absolue et secret professionnel, vol de documents couverts par le secret professionnel, rétention de documents, caractère difficile et esprit d'opposition permanente avec intention de nuire" ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes ; que deux arrêts ont été rendus successivement par la cour d'appel de Colmar ; que, par arrêt du 30 avril 2001, elle a condamné la société Segec à payer à Mme X... des sommes au titre des heures supplémentaires 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 et des congés payés afférents ; que, par arrêt du 5 mai 2004, la chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi principal de la salariée (01-43.918) et le pourvoi incident de l'employeur contre cet arrêt ; que l'arrêt du 14 janvier 2002 de la cour d'appel de Colmar fait l'objet de deux pourvois principaux de la salariée (02-41.720) et de l'employeur (02-41.771) susvisés ;

Sur le moyen unique du pourvoi n° 02-41.771 de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de la salariée ne reposait ni sur une faute lourde, ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse de licenciement et d'avoir condamné la société au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que la cour d'appel qui, tout en ne contestant pas que la salariée ait méconnu l'obligation de discrétion et de secret professionnel qui pesait sur elle, ni qu'elle ait volé des documents couverts par ce secret, conservé ces documents puis refusé de les restituer, a néanmoins considéré que l'intention de nuire n'était pas caractérisée et que la qualification de faute lourde devait, en conséquence, être écartée, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé l'article L. 223-14 du Code du travail ;

2°/ que la qualification de faute grave doit être retenue s'agissant d'une salariée ayant versé aux débats d'une instance prud'homale des documents couverts par le secret professionnel ; qu'en affirmant, dès lors, que la violation des obligations mises à la charge de la salariée tant par son contrat de travail que par la Convention collective était justifiée par la nécessité de remettre à ses défenseurs les documents litigieux, et qu'en conséquence les faits reprochés à la salariée ne constituaient ni une faute lourde, ni une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du Code du travail ;

Mais attendu qu'un salarié, lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans le litige l'opposant à son employeur, peut produire en justice des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions ; que les énonciations de l'arrêt attaqué caractérisant cette nécessité, le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la salariée n° 02-41.720, (contre l'arrêt du 14 janvier 2002) :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'employeur à lui payer diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité compensatrice de congés payés et au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la cassation à intervenir sur le pourvoi formé contre l'arrêt du 30 avril 2001 entraîne, par voie de conséquence, conformément à l'article 625, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la censure de l'arrêt attaqué sur la seule fixation des indemnités versées à Mme X... ;

Mais attendu que le pourvoi n° 01-43.918 et le pourvoi incident contre l'arrêt du 30 avril 2001 ont été rejetés ;

Que le moyen est inopérant ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

N° 02-41.720, 02-41.771 Mme Christine X... et autre
Contre société Segec et autre

Président : M. Sargos - Rapporteur : Mme Quenson - Avocat général : M. Foerst - Avocat(s) : la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, Me Hémerly

Publication : Bull., 2004, V, n° 187

Rapprochements : Dans le même sens que : Soc., 2 décembre 1998, Bull. 1998, V, n° 535, p. 402 (cassation partielle) ; Crim., 11 mai 2004, Bull. crim. 2004, n° 113, p. 436 ; Crim., 11 mai 2004, Bull. crim. 2004, n° 117, p. 152

Référence(s) antérieure(s) :

1. Chambre criminelle, 11/05/2004
2. Chambre criminelle, 11/05/2004

Doctrines : Droit social, novembre 2004, n° 11, p. 1042-1044, note J. Mouly -

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Diffusé

[ECLI:FR:CCASS:2012:SO01971]

26 Septembre 2012 Cassation

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Toulouse, 27 Avril 2011 >>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1134-1, L. 2141-5, L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme De Fanti, engagée par le Centre régional d'études et de promotion du travail (CREPT) en qualité de formatrice, le 1er mars 1979, a exercé les fonctions de délégué du personnel à plusieurs reprises de 1985 à 1987, de 1992 à 2000, puis de 2002 à 2004, et celles de délégué syndical, de 1995 à 2002 ; que considérant qu'elle était victime de discrimination syndicale, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande à titre de dommages-intérêts et en paiement d'un rappel de salaire ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 12 janvier 2007 ; qu'à hauteur de la cour d'appel, elle a ajouté une demande tendant à faire juger que son licenciement était nul comme étant la conséquence du harcèlement moral dont elle avait été victime, et en paiement de sommes à titre d'indemnité de préavis et de dommages-intérêts ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée tendant à obtenir le paiement de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral et le paiement de rappels de salaire, l'arrêt retient qu'il est constant que Mme De Fanti s'est investie syndicalement à compter de 1985 et a successivement ou concomitamment occupé plusieurs mandats de délégué du personnel ou de délégué syndical, qu'au soutien de ses prétentions, elle invoque huit faits caractéristiques, qu'il apparaît qu'aucun des éléments apportés par la salariée ne permet de laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale ou d'un harcèlement, que s'il n'est pas contestable au vu des éléments médicaux produits par Mme De Fanti que celle-ci a présenté un syndrome dépressif sévère au cours de l'année 2005 ayant nécessité une prise en charge psychologique, ces éléments ne permettent pas, contrairement à ce que soutient l'appelante, d'établir que son état de santé a été provoqué par un comportement fautif de l'employeur, que le fait que les médecins aient relevé des difficultés relationnelles avec l'employeur et un état anxieux dépressif en relation avec des problèmes professionnels ne permet pas à lui seul d'établir un lien, ce d'autant moins que tous les éléments invoqués par Mme De Fanti à l'appui de son argumentation relative à la discrimination syndicale ou harcèlement moral n'ont pas été retenus ;

Qu'en statuant ainsi, sans examiner tous les éléments allégués par la salariée et alors qu'il lui appartenait d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble ne laissaient pas supposer l'existence d'une discrimination ou ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef des demandes relatives au licenciement qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 avril 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit

arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Agen ;

N° 11-20.110 Mme de Fanti
Contre Centre régional d'études et de promotion du travail

Président : M. Frouin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président) - Rapporteur : M. Frouin - Avocat général : Mme Taffaleau - Avocat(s) : Me Spinosi, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Diffusé [ECLI:FR:CCASS:2013:SO00298]

13 Février 2013 Cassation

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Toulouse, 16 Septembre 2011 >>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu qu'en application de ces textes lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, il incombe 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 ;

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme Ponthieu engagée à compter du 24 septembre 2001 en qualité d'employée par la société Mécaprotect industrie, secrétaire du CHSCT de 2003 à 2006, a été en arrêt maladie à compter du 28 janvier 2008 ; que le 26 avril 2008, elle a saisi la juridiction prudhomale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur pour harcèlement moral ; que le 19 août 2008, elle a été déclarée inapte à tous postes dans l'entreprise avec danger immédiat, et été licenciée par lettre du 15 octobre 2008 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à voir constater un harcèlement moral imputable à l'employeur, l'arrêt retient que la salariée ne fait état d'aucun fait précis hormis l'attitude d'indifférence qu'aurait eue sa collègue lors de son accident bénin du 29 août 2007, la salariée se contentant de faire état de la mésentente existant entre elles, qu'elle ne produit aucun document écrit dans lequel elle aurait demandé son changement de service alors qu'elle était membre du CHSCT de 2003 à septembre 2006, que les courriels échangés avec son supérieur hiérarchique lors de ses arrêts de travail ne laissent transparaître aucune souffrance au travail, que le premier écrit attirant officiellement l'attention de l'employeur est postérieur à la saisine de la juridiction prudhomale, que ce n'est qu'en avril 2008 seulement que le médecin du travail mentionne le terme de souffrance au travail après que le médecin de l'hôpital de Purpan a attesté que la salariée avait participé à un groupe d'information dans le cadre du dispositif souffrance au travail ; que de tels éléments sont insuffisants pour établir un lien de cause à effet entre les conditions de travail de la salariée et son état de santé ; qu'il en est de même des arrêts de travail émanant du médecin traitant faisant état de dépression sans plus de précision qui intéressent une période de quelques jours en 2006 puis près d'un mois en 2007 de même que ceux intervenus sans interruption à compter du 28 janvier 2008 jusqu'à la déclaration d'inaptitude le 19 août suivant ainsi que du certificat médical du médecin traitant de mars 2008 faisant état de conditions de travail subies aggravant l'état dépressif sans qu'il soit possible de caractériser la réalité d'éléments concrets ayant trait à l'activité professionnelle ayant pu être à l'origine de la déstabilisation de la salariée, précision étant faite de ce qu'un arrêt de travail même de plusieurs mois immédiatement suivi d'une déclaration d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne suffit pas à faire présumer l'existence de faits de harcèlement ;

Qu'en statuant ainsi, sans analyser l'ensemble des éléments invoqués par la salariée qui se prévalait du retrait de certains de ses clients et de la déclaration de son accident du travail avec un mois de retard, et en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par celle-ci, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes

susvisés ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen qui est subsidiaire :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 septembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

N° 11-26.603 Mme Ponthieu
Contre Société Mecaprotect industrie

Président : M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président) - Rapporteur : Mme Geerssen - Avocat général : Mme Lesueur de Givry - Avocat(s) : SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié [ECLI:FR:CCASS:2009:SO00237]

PRUD'HOMMES Procédure - Mesures d'instruction - Utilité - Appréciation - Pouvoirs du juge - Etendue - Domaine d'application - Discrimination.

Il résulte de la troisième phrase de l'article L. 122-45, alinéa 4, devenue L. 1134-1, alinéa 3, du code du travail que le juge du fond apprécie souverainement l'opportunité de recourir à des mesures d'instruction portant aussi bien sur les éléments présentés par le salarié et laissant supposer l'existence d'une discrimination que sur ceux apportés par l'employeur pour prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui reproche à une cour d'appel d'avoir, au vu des éléments que lui produisait un salarié s'estimant victime d'une carrière ralentie par suite d'une discrimination syndicale, ordonné une expertise lui permettant de statuer sur ses demandes.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination syndicale - Effets - Préjudice - Action en réparation - Prescription trentenaire - Application - Portée.

Si la prescription trentenaire interdit la prise en compte de faits de discrimination couverts par elle, elle n'interdit pas au juge, pour apprécier la réalité de la discrimination subie au cours de la période non prescrite, de procéder à des comparaisons avec d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé, celle-ci fut-elle antérieure à la période non prescrite.

Doit dès lors être rejeté le pourvoi reprochant à une cour d'appel d'avoir retenu un comparatif entre un salarié, ayant engagé une action en justice en 2002, et d'autres ayant acquis en même temps que lui un CAP en 1949 alors que, comme lui, ils travaillaient dans l'entreprise à cette date, pour apprécier, à compter de 1972, la discrimination dont il se prétendait victime.

Textes appliqués : N1 > N2 > articles L. 122-45, alinéa 4, devenu L. 1134-1, alinéa 3, et L. 412-2, alinéa 1er, devenu L. 2141-5 du code du travail

04 Février 2009 Rejet

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Versailles, 05 Avril 2007 Cour d'appel de Versailles, 23 Février 2006
>>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 23 février 2006 et 5 avril 2007), que M. Silvain a été engagé le 18 septembre 1946 par la Régie nationale des usines Renault aux droits de laquelle vient la société Renault SAS en qualité d'apprenti ; qu'après obtention de son CAP, il a été nommé "jeune professionnel" ajusteur, puis est devenu ouvrier ajusteur P1, puis P2 et enfin P3 par application d'un accord d'entreprise de 1973 ; qu'il a exercé des responsabilités syndicales dans son atelier à partir de 1960, puis au niveau national chez Renault, avec un détachement de 1971 à 1976 en qualité de délégué syndical CGT rémunéré par le syndicat, a été élu au comité d'établissement des usines Renault Billancourt en novembre 1976, secrétaire du comité central d'entreprise en décembre 1978, membre du conseil d'administration de la société Renault sur la liste CGT en mai 1981, puis de nouveau en mars 1984 sur la liste qu'il conduisait et a continué ces fonctions jusqu'à son départ le 31 décembre 1987 dans le cadre d'un dispositif de préretraite alors qu'il était toujours ouvrier P3 ; qu'il a été admis à la retraite le 1er août 1991 ; qu'estimant avoir subi une carrière ralentie par suite d'une discrimination syndicale, M. Silvain a saisi le conseil de prud'hommes le 7 novembre 2002, afin d'obtenir la condamnation de la société Renault à lui verser des dommages-intérêts en réparation de ses préjudices d'ordre financier et moral ;

Sur la recevabilité du premier moyen contestée par la défense :

Attendu que M. Silvain conteste la recevabilité du moyen dirigé contre l'arrêt avant dire droit du 23 février 2006 en ce qu'il a ordonné une expertise aux motifs que l'employeur n'en tire pas de conséquence sur le fond du litige ; qu'ayant participé à l'expertise, il a acquiescé la décision et que le moyen de ce chef est nouveau ;

Mais attendu que l'employeur ayant également dirigé son pourvoi contre l'arrêt du 5 avril 2007 qui s'appuie sur les résultats de l'expertise ordonnée par l'arrêt avant dire droit du 23 février 2006 pour retenir la discrimination, le moyen dirigé contre celui-ci est recevable, peu important qu'après avoir contesté la demande d'expertise, l'employeur ait effectivement participé à celle-ci ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Renault fait grief à l'arrêt avant dire droit du 23 février 2006 d'avoir, au vu des éléments que produisait le salarié, ordonné une expertise tendant à faire toutes recherches et constatations permettant à la cour de statuer sur ses demandes, alors, selon le moyen, que si, en application de l'article L. 122-45 du code du travail le juge peut, pour former sa conviction, ordonner une mesure d'instruction en matière de discrimination, c'est à la condition préalable que le salarié concerné ait présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ; que viole le texte susvisé ainsi que l'article 146 du code de procédure civile l'arrêt qui, sans constater que M. Silvain ait soumis au juge des éléments de nature à rendre vraisemblable la discrimination alléguée, ordonne d'emblée une expertise générale en vue de suppléer la carence d'une des parties dans la partie de la preuve qui lui incombait ;

Mais attendu qu'il résulte de la troisième phrase de l'article L. 122-45, alinéa 4, devenue l'article L. 1134-1, alinéa 3, du code du travail que le juge du fond apprécie souverainement l'opportunité de recourir à des mesures d'instruction portant aussi bien sur les éléments présentés par le salarié et laissant supposer l'existence d'une discrimination que sur ceux apportés par l'employeur pour prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société Renault fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué statuant sur le fond le 5 avril 2007, de l'avoir condamnée à payer à M. Silvain diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour discrimination, alors, selon le moyen :

1°/ qu'adoptant les conclusions de l'expert, la cour d'appel a rétabli M. Silvain à la date de sa réintégration, en 1976, dans un coefficient 260, niveau atteint par ses camarades demeurés dans la filière, en considérant qu'"il n'y avait pas lieu de tenir compte" de son absence pendant plusieurs années dès lors que l'employeur avait repris son ancienneté ; que la reprise d'ancienneté constitue un simple accessoire du salaire récompensant la fidélité à l'entreprise et non un critère de qualification de sorte qu'en se déterminant ainsi, par un motif entièrement inopérant, la cour d'appel ne caractérise aucune disparité de traitement et prive sa décision de toute base légale au regard des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail ;

2°/ que la comparaison de l'évolution de carrière fondée sur une situation de départ prétendument identique de M. Silvain et de M. Le Cars ayant le même coefficient 195 en 1972 au début de la période non prescrite, repose sur une dénaturation en violation de l'article 1134 du code civil, du rapport d'expertise qui indique (p. 9) que dès 1971, M. Le Cars avait, lui seul, atteint déjà la classification P3 au coefficient 215 et "qu'il a progressé très rapidement de 1970 à 1976" pendant l'absence de M. Silvain ;

3°/ qu'ayant décidé que "la discrimination s'apprécie par comparaison de l'évolution de la carrière de M. Roger Silvain postérieure au 7 novembre 1972, avec celle d'autres salariés placés dans la même situation que lui au

début de ladite période, c'est-à-dire notamment avec celles de personnes ayant sensiblement le même âge, entrées dans l'entreprise au cours de la même période, ayant une formation professionnelle comparable et ayant le même niveau de qualification et de compétence au début de la période trentenaire étudiée", méconnaît ce principe, en violation des articles L. 122-45 et L. 412-2, l'arrêt attaqué qui prend pour terme de comparaison un panel de 93 salariés, contesté par la SAS Renault, et particulièrement le cas de M. Le Cars, sans aucunement vérifier qu'aucun d'eux ait satisfait aux critères susvisés en terme de date d'entrée dans l'entreprise, de formation professionnelle et qualification au début de la période trentenaire ;

4°/ qu'en retenant le comparatif entre M. Silvain et le cas de 93 salariés ayant acquis, en même temps que lui, un CAP en 1949 et en faisant reproche à Renault de ne pas démontrer que ceux-ci n'ont dû leur carrière qu'à leur "initiative personnelle en matière de formation", la cour d'appel méconnaît les termes de sa propre décision selon lesquels les faits de discrimination antérieurs au 7 novembre 1972 sont prescrits et dépasse ainsi, en violation de l'article 2262 du code civil les limites de la prescription trentenaire ;

5°/ que viole l'article 455 du code de procédure civile, la cour d'appel qui laisse dépourvues de toute réponse les conclusions faisant valoir que si une exigence de preuve concernant l'évolution de carrière des multiples comparatifs sur une période plus que trentenaire devait lui être imposée, elle ne serait pas raisonnablement en mesure d'y satisfaire ce qui romprait davantage encore l'égalité des armes imposée par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme ;

Mais attendu que si la prescription trentenaire interdit la prise en compte de faits de discrimination couverts par elle, elle n'interdit pas au juge, pour apprécier la réalité de la discrimination subie au cours de la période non prescrite, de procéder à des comparaisons avec d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé, celle-ci fut-elle antérieure à la période non prescrite ;

D'où il suit que le moyen qui manque en fait dans sa première branche et critique un motif surabondant dans sa deuxième, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur les deuxième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

N° 07-42.697 Société Renault
Contre M. Silvain

Président : Mme Collomp - Rapporteur : M. Béraud - Avocat général : M. Duplat (premier avocat général) -
Avocat(s) : SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

Publication : Bull. 2009, V, n° 33

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié

[ECLI:FR:CCASS:2012:SO01647]

UNION EUROPEENNE Travail - Salarié - Principe de non-discrimination - Egalité de traitement entre hommes et femmes - Applications diverses - Régime de retraite complémentaire du personnel actif ou retraité des sociétés et des écuries de course.

Pour l'application de l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne (devenu 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) est seul déterminant le critère tiré de la constatation que la prestation litigieuse trouve son origine dans l'affiliation à un régime visant une catégorie particulière de travailleurs, salariés ou indépendants, réunis dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, peu important ses modalités de financement ou de gestion.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui, pour appliquer l'article 141 du Traité CE au régime de retraite complémentaire du personnel actif ou retraité des sociétés et des écuries de courses relève que l'allocation de retraite supplémentaire versée par l'organisme de retraite et de prévoyance des employés des sociétés de course, constitue un avantage payé indirectement par l'employeur en raison de l'emploi du travailleur et que ce régime qui vise les salariés d'un secteur professionnel déterminé, est un régime professionnel de sécurité sociale au sens du droit communautaire.

SECURITE SOCIALE, REGIMES SPECIAUX - Personnel actif ou retraité des sociétés et des écuries de course - Régime de retraite - Régime de retraite complémentaire - Pension - Allocation de retraite supplémentaire - Nature - Détermination - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur le sexe - Discrimination indirecte - Critères - Appréciation - Modalités - Détermination.

Lorsqu'il convient d'examiner si une réglementation est conforme aux exigences de l'article 141 paragraphe 1 du Traité CE, c'est en principe le champ d'application de cette réglementation qui détermine le cercle des personnes susceptibles d'être incluses dans la comparaison.

Doit être approuvé l'arrêt qui, pour déclarer, en l'absence de justification objective étrangère à toute discrimination fondée sur le sexe, l'article 21 des statuts de l'organisme de retraite et de prévoyance des employés des sociétés de courses inopposable à la salariée en ce qu'il constitue une discrimination indirecte à l'encontre des femmes, constate que la condition prévue par ce texte, d'avoir été rémunéré au moins 200 heures par trimestre pendant quinze ans pour pouvoir bénéficier de l'allocation de retraite supplémentaire, affecte les salariés à temps partiel et relève que, parmi l'ensemble des travailleurs soumis à ladite réglementation, la part des femmes à temps partiel par rapport au total des travailleurs féminins (81,45%) est considérablement plus élevée que celle des hommes à temps partiel par rapport au total des travailleurs masculins (40%).

Textes appliqués : N2 > article 141 du Traité CE (devenu article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE) ; article 36 du décret n° 97-456 du 5 mai 1997

03 Juillet 2012 Rejet

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Paris, 11 Juin 2010

Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 juin 2010) que Mme Burgund a travaillé pour le groupement d'intérêt économique Pari Mutuel Hippodrome (GIE PMH) à temps partiel du 2 août 1987 au 31 mars 2004, date de son départ à la retraite ; que le bénéfice de l'allocation de retraite supplémentaire (ARS) versée par l'organisme de retraite et de prévoyance des employés des sociétés de courses (ORPESC) lui ayant été refusé au motif qu'elle n'avait pas travaillé au minimum 200 heures par trimestre durant quinze ans, elle a fait assigner l'ORPESC devant le tribunal de grande instance pour dire que ses statuts étaient contraires aux principes d'égalité et de non-discrimination entre hommes et femmes ;

Attendu que l'ORPESC fait grief à l'arrêt de dire que l'article 21 de ses statuts était inopposable à Mme Burgund, que celle-ci avait droit au bénéfice de l'ARS et d'ordonner une expertise pour déterminer les sommes dues alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 141 du Traité CE, devenu article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, dispose que "chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur" et précise qu'"aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier" ; que l'octroi d'une allocation de retraite (ARS) par un régime qui n'est financé ni par l'employeur, ni par des cotisations sur les salaires versés aux salariés à l'entreprise ne constitue pas une rémunération au sens de ce texte ; qu'au cas présent, l'ORPESC était un organisme à vocation sociale ayant notamment pour objet d'assurer aux salariés des sociétés de course une allocation de retraite ; que ce régime était financé par les gains non réclamés par les parieurs répartis, en application de l'article 32 du décret n° 83-878 du 4 octobre 1983 puis de l'article 36 du décret n° 97-456 du 5

mai 1997, par la Fédération Nationale des Courses Françaises après approbation des Ministres de l'Agriculture et du Budget ; que dès lors que les prestations de retraite supplémentaires versées aux anciens salariés des sociétés de course résultaient uniquement de la redistribution de sommes qui n'étaient pas la propriété de l'employeur, mais celle de l'Etat, elles ne constituaient pas des rémunérations au sens de l'article 141 du Traité CE, devenu 157 TFUE, lequel n'était donc pas applicable en la cause ; qu'en estimant néanmoins devoir faire application des dispositions de ce texte, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence d'une contribution directe ou indirecte de la société Pari Mutuel Hippodrome, employeur de Mme Burgund, en vue du versement à ses salariés de l'allocation de retraite prévue par les statuts de l'ORPESC, a privé sa décision de toute base légale au regard l'article 141 du Traité CE, devenu 157 TFUE, et de l'article 36 du décret n° 97-456 du 5 mai 1997 ;

2°/ que la discrimination indirecte est celle qui, sans utiliser le critère du sexe pour justifier une différence de traitement, a pour effet de désavantager une population composée de manière prépondérante de salariés de l'un ou l'autre sexe ; que l'existence d'une telle discrimination au regard d'un avantage implique, d'une part, de prendre en compte l'ensemble des travailleurs couverts par la norme prévoyant l'avantage en cause et, d'autre part, de comparer la part de travailleurs ne bénéficiant pas de l'avantage au sein des mains d'œuvre masculines et féminines ; que cette preuve statistique incombe à celui qui invoque l'existence d'une discrimination ; qu'au cas présent, le régime des ARS défini par les statuts de l'ORPESC était destiné, non pas aux seuls salariés du GIE PMH, mais aux salariés de l'ensemble des sociétés de courses adhérentes ou anciennes adhérentes ainsi que des groupements des sociétés de course approuvés par l'autorité de tutelle justifiant d'au moins deux cents heures rémunérées par trimestre, ce qui inclut un très grand nombre de salariés à temps partiel ; que l'existence d'une discrimination indirecte ne pouvait donc s'apprécier au regard des salariés de l'ensemble des sociétés de courses adhérentes à l'ORPESC travaillant moins de 200 heures par trimestre ; qu'en estimant néanmoins que la comparaison ne pouvait porter sur l'«effectif d'un même établissement» et que la discrimination serait caractérisée du fait que "le temps partiel affecte essentiellement les femmes au sein du GIE PMH", la cour d'appel a violé l'article 141 du Traité CE, devenu 157 TFUE ;

3°/ que les dispositions relatives au travail à temps partiel sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ; qu'au cas présent, il était constant que l'ORPESC n'a jamais été l'employeur de Mme Burgund, de sorte que les dispositions relatives au temps partiel n'étaient pas applicables au litige ; qu'en estimant néanmoins devoir condamner l'ORPESC à verser à Mme Burgund une allocation de retraite à compter du 1er avril 2004, au motif que l'article 21 des statuts de l'ORPESC subordonnant le bénéfice de l'allocation à l'accomplissement de 200 heures par trimestre aurait été contraire à l'article L. 3123-11 [L. 212-4-5 ancien], du code du travail relatif à l'exécution du contrat de travail à temps partiel, les premiers juges ont violé ce texte par fausse application, ensemble l'article L. 3111-1 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que pour l'application de l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne (devenu 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) est seul déterminant le critère tiré de la constatation que la prestation litigieuse trouve son origine dans l'affiliation à un régime visant une catégorie particulière de travailleurs, salariés ou indépendants, réunis dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, peu important ses modalités de financement ou de gestion ;

Et attendu qu'en retenant que l'allocation de retraite supplémentaire versée par l'ORPESC constituait un avantage payé indirectement par l'employeur en raison de l'emploi du travailleur au sens de l'article 141 du Traité CE et que le régime de retraite complémentaire du personnel actif ou retraité des sociétés et des écuries de courses qui concerne les salariés d'un secteur professionnel déterminé, était un régime professionnel de sécurité sociale au sens du droit communautaire auquel s'appliquait directement l'article 141 du Traité CE, la cour d'appel a légalement justifié sa décision de ce chef ;

Attendu ensuite que lorsqu'il convient d'examiner si une réglementation est conforme aux exigences de l'article 141, paragraphe 1, du Traité CE, c'est en principe le champ d'application de cette réglementation qui détermine le cercle des personnes susceptibles d'être incluses dans la comparaison ;

Et attendu qu'après avoir constaté que la condition prévue par l'article 21 des statuts de l'ORPESC, d'avoir été rémunéré au moins 200 heures par trimestre pendant quinze ans pour pouvoir bénéficier du régime de l'ARS, affectait les salariés à temps partiel, la cour d'appel a relevé d'une part, que parmi les sept entités relevant du régime de retraite complémentaire, seul le GIE PMH employait un nombre significatif de travailleurs à temps partiel, et d'autre part, qu'au sein de cette structure, la part des travailleurs féminins à temps partiel par rapport au total des travailleurs féminins (81,45 %) était plus élevée que celle des hommes à temps partiel par rapport au total des travailleurs masculins (40 %) ; qu'ayant ainsi fait ressortir que parmi l'ensemble des travailleurs soumis à ladite réglementation, un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs féminins que masculins était affecté, elle en a exactement déduit, en l'absence de justification objective par l'ORPESC, que l'article 21 de ses statuts constituait une violation du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins sous la forme d'une discrimination indirecte à l'encontre des femmes ;

Attendu enfin que contrairement à ce que soutient le moyen en sa troisième branche, la cour d'appel a fondé sa décision non pas sur l'article L. 3123-11 du code du travail mais sur l'article 141 du Traité CE ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

N° 10-23.013 Association Organisme de retraite et de prévoyance des employés des sociétés de courses (ORPESC)
Contre Mme Burgund

Président : M. Lacabarats - Rapporteur : Mme Mariette - Avocat général : M. Weissmann - Avocat(s) : SCP Célice, Blanchpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

Publication : Bull. 2012, V, n° 206

Rapprochements : N2 > Sur un cas de discrimination indirecte fondée sur le sexe, à rapprocher : Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-21.489, Bull. 2012, V, n° 168 (rejet)

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 06/06/2012

Doctrines : Un commentaire de cette décision est paru dans la Revue de droit du travail, n° 9, septembre 2012, Actualités, p. 460, note Caroline Dechristé ("L'exigence d'une durée de travail minimale pour bénéficier d'une prestation de retraite, discrimination indirecte à l'égard des femmes"). Voir également la Revue de jurisprudence sociale, n° 10/12, octobre 2012, décision n° 797, p. 683 à 685, cette même revue, n° 11/12, novembre 2012, Etudes et doctrine, p. 731 à 741, note Jean-Philippe Lhernould ("Les discriminations indirectes fondées sur le sexe et la Cour de cassation"), et le Recueil Dalloz, n° 34, 4 octobre 2012, Point de vue, p. 2252-2251, note Grégoire Loiseau ("Les temps modernes de l'égalitarisme").

..

Cour de Cassation, 30 septembre 2013, n° 1214964, Opéra de Paris

LA COUR,

Vu leur connexité, joint les pourvois n°G 12-14.752 et P 12-14.964 ;

Sur les moyens uniques de chaque pourvoi qui sont comparables pris en leur première branche ;

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu que le Syndicat du Spectacle - Solidaires Unitaires et Démocratiques (SUD) et le Syndicat National des Affaires Culturelles (SNAC) FSU OPERA ont saisi la juridiction judiciaire de demandes tendant notamment à ce que soit reconnue l'existence d'un usage permettant aux techniciens de plateau de l'Opéra national de Paris de bénéficier d'un âge d'ouverture du droit à pension à cinquante cinq ans, l'âge légal étant fixé à soixante ans par l'article 6 du décret du 5 avril 1968, à ce que soit constatée la rupture dans l'égalité de traitement entre ces personnels et ceux des services habillement et perruques-maquillage et à ce qu'il soit enjoint à l'Opéra national de Paris et à Caisse de retraite des personnels de l'Opéra national de Paris d'appliquer à ces derniers un âge d'ouverture du droit à pension de retraite à 55 ans, avec toutes conséquences de droit sur les prestations dues aux intéressés ;

Attendu que, pour débouter les syndicats de leurs demandes dirigées à la fois contre l'employeur et contre la caisse de retraite, la cour d'appel a retenu que, si la différence de traitement en matière d'ouverture des droits à la retraite entre les salariés relevant des services techniques de plateau, d'une part, et le personnel des services d'habillement, d'autre part, ne résulte pas d'un texte réglementaire pris en application du décret du 5 avril 1968, ni d'un usage, elle est imputable à la seule autorité administrative, dont le juge judiciaire n'a pas le pouvoir de contrôler les actes ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si cette pratique de la caisse

de retraite [et de l'Opéra] ne créait pas une discrimination indirecte en affectant une proportion plus élevée de personnes de même sexe appartenant à la catégorie des salariés privé de l'avantage en cause, la cour d'appel, qui s'est prononcée par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié Rapport [ECLI:FR:CCASS:2000:SO04724]

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE Licenciement - Nullité - Cas - Licenciement faisant suite à une action en justice du salarié - Conditions.

Il résulte de l'article L. 123-5, alinéa 1er du Code du travail que le licenciement est nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur le sexe - Action en justice du salarié - Licenciement faisant suite à cette action - Nullité - Condition

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION Salaire - Egalité des salaires - Egalité de rémunération entre hommes et femmes - Discrimination - Caractérisation.

Il résulte des articles L. 133-5.4°, L. 136-2.8° et L. 140-2 du Code du travail que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés sont placés dans une situation identique. Ne tire pas les conséquences légales de ses constatations une cour d'appel qui constate que, dès son entrée en fonction, la "prime de choix" d'une salariée avait été très nettement inférieure à celle de ses collègues masculins et qu'il n'était pas établi que cette différence était justifiée par des éléments objectifs ; l'existence de différences semblables entre les salariés de sexe masculin ne peut justifier une telle discrimination.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Salaire - Egalité des salaires - Egalité de rémunération entre hommes et femmes - Conditions - Identité de situation

Textes appliqués : N1 > Code du travail L123-5 al. 1 N2 > Code du travail L140-2, L133-5 4, L136-2 8

28 Novembre 2000 Cassation partielle

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Paris, 05 Juin 1997 Cour d'appel de Paris, 29 Janvier 1999

Texte de la décision

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 97-43.715 et 99-41.661 ;

Attendu que Mme Harba a été engagée, le 12 avril 1990, en qualité d'auditeur analyste financier, catégorie 2 coefficient 340, par la Fédération nationale de la mutualité française ; que s'estimant victime d'une discrimination salariale, elle a saisi, le 17 décembre 1992, la juridiction prud'homale en réclamant des rappels de salaire ; qu'elle a été licenciée le 21 juin 1993 pour insuffisance professionnelle caractérisée ; qu'elle a alors demandé la nullité de son licenciement et sa réintégration, ainsi que subsidiairement une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral ; que, par arrêt du 5 juin 1997, la cour d'appel a déclaré le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse et, avant dire droit, ordonné une expertise sur les demandes fondées sur la discrimination salariale ; que, par un second arrêt du 29 janvier 1999, la cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée fondées sur la discrimination salariale ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, du pourvoi n° 97-43.715 contre l'arrêt prononcé le 5 juin 1997 :

Vu l'article L. 123-5, alinéa 1er, du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, "Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du Code du travail

relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice.

En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi." ; qu'il en résulte que le licenciement est nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée tendant à l'annulation de son licenciement et à sa réintégration, la cour d'appel, après avoir estimé que le grief d'insuffisance professionnelle caractérisée, invoqué par l'employeur, n'était pas établi, décide que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, mais retient l'absence de preuve d'un rapport de causalité entre le licenciement de la salariée et l'action en justice engagée par elle sur la base de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement faisait suite à l'action en justice de la salariée fondée sur les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'elle déclarait que les griefs invoqués par l'employeur n'étaient pas établis et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, ce dont il résultait que le licenciement était nul, la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui s'imposaient, a violé le texte susvisé ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, du pourvoi n° 99-41.661 contre l'arrêt du 29 janvier 1999 :

Vu les articles L. 133-5-4°, L. 136-2.8° et L. 140-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés sont placés dans une situation identique ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée en paiement de rappels de salaire pour discrimination salariale, la cour d'appel énonce qu'il résulte de la comparaison entre les rémunérations attribuées aux salariés du service qu'à l'exclusion d'un collègue dont les diplômes et l'expérience étaient supérieurs, la salariée a bénéficié lors de son embauche d'une "prime d'ancienneté" supérieure à celle de ses collègues, en raison d'une expérience professionnelle et de diplômes supérieurs, mais que, dès son entrée en fonction, la "prime de choix" a été nettement inférieure à celle de certains de ses collègues ; qu'elle ajoute que toutefois ces écarts, même s'ils ne semblent pas justifiés par des appréciations totalement objectives quant aux qualités professionnelles de la salariée, se retrouvent entre les salariés de sexe masculin et n'établissent pas que cette dernière ait été victime d'une discrimination en fonction de son sexe, étant en outre observé qu'en l'absence d'éléments précis de comparaison, il n'est pas établi que l'employeur pratiquerait une politique discriminatoire en fonction du sexe ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'elle avait constaté que, dès son entrée en fonction, la "prime de choix" de la salariée avait été très nettement inférieure à celle de ses collègues masculins et qu'il n'était pas établi que cette différence était justifiée par des éléments objectifs, et alors, d'autre part, que l'existence de différences semblables entre les salariés de sexe masculin ne pouvait justifier une telle discrimination, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen unique des pourvois :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de la salariée fondées sur la nullité de son licenciement, l'arrêt rendu le 5 juin 1997, et, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 janvier 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

N° 99-41.661, 97-43.715 Mme Harba
Contre Fédération Nationale de la Mutualité Française

Président : M. Gélinau-Larrivet (président) - Rapporteur : M. Merlin - Avocat général : Mme Barrairon -
Avocat(s) : la SCP Delaporte et Briard, la SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin

Publication : Bulletin civil 2000, V, n° 395

Rapprochements : N2 > Soc., 12 février 1997, Bull. 1997, V, n° 58 (1), p. 38 (rejet), et les arrêts cités ; Soc., 15 décembre 1998, Bull. 1998, V, n° 551, p. 412 (rejet), et l'arrêt cité

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 12/02/1997
2. Chambre sociale, 15/12/1998

Référence(s) postérieure(s) :
1. Chambre sociale, 20/02/2008
2. Chambre sociale, 06/02/2013

Doctrines : Semaine juridique, 6 juin 2001 n° 23 p. 1118 note D. Corrigan-Carsin

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié [ECLI:FR:CCASS:2004:SO00726]

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE Licenciement - Nullité - Cas - Limites - Détermination.

Le juge ne peut en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale annuler un licenciement ; dès lors il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés d'ordonner l'arrêt d'une procédure de licenciement et la poursuite du contrat de travail, lorsque la nullité du licenciement n'est pas encourue.

POUVOIRS DES JUGES - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Annulation - Condition

Textes appliqués : Code du travail L122-14-4, R516-30, R516-31

31 Mars 2004 Cassation sans renvoi

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Dijon, 09 Octobre 2001

Texte de la décision

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 01-46.960 et 01-46.961 ;

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois, pris dans sa troisième branche :

Vu les articles L. 122-14-4, R. 516-30 et R. 516-31 du Code du travail ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Dijon, 9 octobre 2001), que Mmes Voinchet et Besson ayant attiré leur employeur, la société Les Tricotages du Bassigny, devant un conseil de prud'hommes en paiement d'un rappel de salaires, cette société a déposé contre elles une plainte pénale leur imputant d'avoir porté sur un cahier de production, aux fins de rémunération induue, des quantités supérieures au travail réellement effectué ; que la juridiction saisie a sursis à statuer dans l'attente de la décision pénale ; que les deux salariées ont ensuite été convoquées par l'employeur, avec mise à pied conservatoire, à un entretien préalable au licenciement pour les motifs énoncés dans la plainte ;

Attendu que pour confirmer les décisions de référé ayant ordonné l'arrêt des procédures de licenciement et le maintien des contrats de travail, les arrêts attaqués retiennent que l'employeur ne pouvait utiliser comme griefs à l'égard de salariées, dès lors dans l'impossibilité de les contester sérieusement, des faits non encore établis par la décision pénale qu'il avait lui-même sollicitée, la poursuite pénale écartant pour lui tout risque de prescription et lesdites procédures constituant dans ces conditions un trouble manifestement illicite au regard notamment de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu, cependant, que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement ; que dès lors il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés d'ordonner l'arrêt d'une procédure de licenciement et la poursuite du contrat de travail lorsque la nullité du licenciement n'est pas encourue ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige en appliquant la règle de

droit appropriée, comme le prévoit l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 octobre 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes de Mmes Voinchet et Besson ;

N° 01-46.960, 01-46.961 Société nouvelle Les Tricotages du Bassigny
Contre Mme Voinchet et autre

Président : M. Chagny (conseiller le plus ancien, faisant fonctions de président) - Rapporteur : M. Gillet - Avocat général : M. Foerst - Avocat(s) : la SCP Gatineau

Publication : Bull., 2004, V, n° 101

Rapprochements : Soc., 13 mars 2001, Bull. 2001, V, n° 87, p. 66 (rejet)

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 13/03/2001

Référence(s) postérieure(s) :
1. Chambre sociale, 29/06/2005
2. Chambre sociale, 06/02/2013

..

Cour de cassation - Chambre sociale - Publication : Publié BICC Rapport [ECLI:FR:CCASS:2010:SO00941]

COMMUNAUTE EUROPEENNE Travail - Salarié - Principe de non-discrimination - Directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 - Application directe - Application directe dans les rapports entre particuliers - Portée.

En application de l'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000 des différences de traitement fondées sur l'âge ne sont admises qu'à la condition d'être objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires;

Prive en conséquence sa décision de base légale une cour d'appel qui retient que la limite d'âge de 60 ans imposée pour l'exercice de l'activité de pilote répond à un objectif de bon fonctionnement de la navigation aérienne et de sécurité de ses utilisateurs comme de ceux qui y travaillent alors que, si ces objectifs étaient légitimes, il lui appartenait de rechercher si la cessation de toute activité de pilotage était nécessaire à leur réalisation (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-45.307).

Prive également sa décision de base légale, la cour d'appel qui déboute de sa demande fondée sur une discrimination à raison de l'âge, un salarié de l'Opéra national de Paris, mis à la retraite à l'âge de 60 ans conformément au décret du 5 avril 1968, sans constater que, pour la catégorie d'emploi de ce salarié, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-43.681).

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur l'âge - Justifications - Objectif légitime - Caractérisation - Nécessité - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur l'âge - Justifications - Objectif légitime - Moyens nécessaires et appropriés de réalisation - Office du juge

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Retraite - Mise à la retraite - Conditions - Age - Discrimination fondée sur l'âge - Possibilité - Conditions - Détermination - Portée

Textes appliqués : article 6 § 1 de la Directive n° 2000/78/ CE du 27 novembre 2000 ; article 6 du décret n° 68-382 du 5 avril 1968, modifié le 16 octobre 1980

11 Mai 2010 Cassation

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Paris, 28 Mai 2008 >>> Voir la décision attaquée <<<

Texte de la décision

Sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche, qui est recevable comme étant de pur droit :

Vu l'article 6 paragraphe 1 de la Directive n° 2000/78/ CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu, selon ce texte, que nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Crosnier a été employée à compter du 26 mai 1986 par l'Opéra national de Paris en qualité de régisseur de production, puis de chef du service patrimoine ; que par lettre du 27 janvier 2005, l'employeur lui a notifié sa mise à la retraite, à l'âge de 60 ans, conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 68-382 du 5 avril 1968, modifié le 16 octobre 1980, portant statut de la caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris ; que soutenant qu'en vertu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, primant sur ce décret, sa mise à la retraite n'était possible, en l'absence de dérogation prévue par un accord collectif, que si elle avait atteint l'âge de 65 ans et que cette mesure constituait une discrimination à raison de l'âge, s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter Mme Crosnier de sa demande, l'arrêt retient que sa mise à la retraite était régie exclusivement par l'article 6 du décret du 5 avril 1968 et que l'intéressée remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que, pour la catégorie d'emploi de cette salariée, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires, la cour d'appel, qui devait appliquer la Directive communautaire consacrant un principe général du droit de l'Union, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

N° 08-43.681 Mme Crosnier
Contre EPIC Opéra national de Paris

Président : Mme Collomp - Rapporteur : M. Linden - Avocat général : M. Cavarroc - Avocat(s) : SCP Coutard, Mayer et Munier-Apaire, SCP Gatineau et Fattaccini

Publication : Bull. 2010, V, n° 105

Référence(s) postérieure(s) :
1. Chambre sociale, 16/02/2011
2. Chambre sociale, 03/07/2012

..

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION Maternité - Licenciement - Motif justifiant la résiliation du contrat - Impossibilité de maintenir le contrat de travail - Définition.

Le motif économique de licenciement ne constitue pas en soi une impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse.

TRAVAIL REGLEMENTATION - Maternité - Licenciement - Motif justifiant la résiliation du contrat - Impossibilité de maintenir le contrat de travail - Définition

PRUD'HOMMES Référé - Mesures conservatoires ou de remise en état - Trouble manifestement illicite - Applications diverses - Licenciement - Nullité - Préjudice - Réparation.

Le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté étant, en l'absence de justification par l'employeur de l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail, entaché de nullité, le juge des référés , ayant constaté que cette impossibilité n'était pas établie, ordonne, à bon droit et sans excéder ses pouvoirs, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, la continuation du contrat de travail sous forme notamment du versement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité.

REFERE - Mesures conservatoires ou de remise en état - Trouble manifestement illicite - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Licenciement d'une salariée en état de grossesse
TRAVAIL REGLEMENTATION - Maternité - Licenciement - Motif justifiant la résiliation du contrat - Défaut - Portée
CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maternité - Licenciement - Motif justifiant la résiliation du contrat - Impossibilité de maintenir le contrat de travail - Preuve - Carence - Effet
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Cas - Etat de grossesse de la salariée - Condition

PRUD'HOMMES Référé - Provision - Attribution - Conditions - Obligation non sérieusement contestable - Applications diverses - Indemnités - Licenciement nul.

Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, pour condamner l'employeur au paiement d'une provision sur les indemnités auxquelles le salarié peut prétendre en raison de son licenciement nul, décide que l'obligation de l'employeur n'était pas sérieusement contestable.

REFERE - Provision - Attribution - Conditions - Obligation non sérieusement contestable - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Nullité du licenciement - Indemnités
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Effets - Réparation du préjudice - Indemnités - Provision - Attribution

19 Novembre 1997 Rejet

Décision(s) attaquée(s) : Cour d'appel de Versailles, 25 Mars 1994

Texte de la décision

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Rousseau, engagée, le 20 janvier 1992, en qualité d'hôtesse planning par la société Trianon palace hôtel, a informé, le 14 avril 1993, son employeur de son état de grossesse ; qu'elle a été licenciée, le 14 mai 1993, pour motif économique en raison de la suppression de son poste de travail ; qu'estimant son licenciement nul, elle a saisi la juridiction prud'homale, statuant en la formation des référés , aux fins d'obtenir sa réintégration ou à défaut la condamnation de l'employeur au paiement d'une provision au titre des dommages-intérêts ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 25 mars 1994), statuant en référé , d'avoir, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, déclaré le licenciement de Mme Rousseau nul et ordonné la continuité du contrat de travail sans aucune interruption sous astreinte de 500 francs par jour à compter de la notification de l'ordonnance et de l'avoir condamné à verser à la salariée la somme de 20 000 francs à titre de provision sur les indemnités dues à l'intéressée, alors, selon le moyen, d'une part, que l'article L. 122-25-2 du Code du travail autorise l'employeur à résilier le contrat de travail d'une salariée enceinte , s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, de maintenir ledit contrat ; que le motif

économique invoqué par l'employeur, qui résulte d'une suppression d'emploi consécutive à des difficultés économiques, est de nature à constituer une telle impossibilité dès lors que son caractère réel et sérieux, dont l'appréciation excède la compétence du juge des référés, est admis ; et qu'en l'espèce, en considérant que le motif économique invoqué par la société Trianon palace, à supposer qu'il fût justifié, devait, pour caractériser l'impossibilité visée par l'article L. 122-25-2, révéler une situation délicate ou difficile pour l'entreprise et le risque grave auquel elle était exposée, risque qui n'était pas établi, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 122-14-3, L. 122-25-2, L. 321-1 et R. 516-31 du Code du travail ; d'autre part, que faute de constater que le motif économique invoqué par la société Trianon palace à l'appui du licenciement de Mme Rousseau était manifestement inexact, la cour d'appel n'a pas caractérisé le trouble manifestement illicite engendré par le licenciement de Mme Rousseau, dont le poste était supprimé, en violation de l'article R. 516-31 du Code du travail ; enfin, que l'illégitimité du licenciement de Mme Rousseau étant sérieusement contestable, la cour d'appel a, en lui accordant une provision, violé l'article R. 516-31, alinéa 2, du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le motif économique de licenciement ne constitue pas en soi une impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse ;

Attendu, ensuite, que le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, est, en l'absence de justification par l'employeur de l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail, entaché de nullité ; qu'ayant constaté que cette impossibilité n'était pas établie, c'est à bon droit et sans excéder ses pouvoirs que le juge des référés, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, a ordonné la continuation du contrat de travail sous forme notamment du versement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité ;

Et attendu, enfin, que la cour d'appel a pu décider que l'obligation n'était pas sérieusement contestable et condamner l'employeur au paiement d'une provision sur les indemnités auxquelles la salariée peut prétendre en raison de son licenciement nul ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;
PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

N° 94-42.540 Société TRIANON PALACE HOTEL
Contre Mme Rousseau

Président : M. Gélinau-Larrivet (président) - Rapporteur : Mme Bourgeot - Avocat général : M. Martin -
Avocat(s) : M. Delvolvé

Publication : Bull. 1997, V, n° 382

Rapprochements : N2 > Soc., 27 avril 1989, Bull. 1989, V, n° 314 (1), p. 187 (cassation partielle), et les arrêts cités ; Soc., 16 juillet 1997, Bull. 1997, V, n° 277, p. 201 (cassation)

Référence(s) antérieure(s) :
1. Chambre sociale, 27/04/1989
2. Chambre sociale, 16/07/1997

Référence(s) postérieure(s) :
1. Chambre sociale, 30/04/2003
2. Chambre sociale, 21/05/2008

..