

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Un diplôme seul ne justifie pas une différence de salaire

Ce que dit la loi : L'article L 522 1-4 du code du travail précise que « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

DANS CE NUMÉRO :

Un diplôme ne justifie pas une différence de salaire	1
Un salarié peut refuser un changement de lieu de travail	2
Certains déplacements sont comptés comme temps de travail	3
Les seuls arrêts maladie ne justifient pas un licenciement	4

Cass. Soc. du 13/11/2014 n° 12-20069

Les faits :

Un salarié est engagé en 1981. Après avoir bénéficié de promotions successives, il occupe, à compter de 1993, les fonctions de responsable de zones de ventes et marketing. Il saisit la juridiction prud'homale, faisant valoir que l'un de ses collègues, embauché en 2004 et occupant les mêmes fonctions que lui au sein du même service, perçoit une rémunération de 20 % supérieure à la sienne.

L'interprétation des juges :

Devant les juges, l'employeur justifiait la différence de salaire entre les salariés par plusieurs arguments : la personne embauchée en 2004 occupait certes le même poste que son collègue engagé en 1981, mais elle avait un diplôme de niveau supérieur, et ses

résultats (à partir de 2006) étaient meilleurs, ce qui démontrait des qualités professionnelles justifiant un salaire plus élevé.

Les premiers juges ont condamné l'employeur pour non-respect de la règle « à travail égal, salaire égal ». Ils ont estimé que l'employeur ne démontrait pas en quoi le niveau de compétence du second salarié (justifiant d'une formation universitaire, mais ayant moins de

4 ans d'expérience dans un service commercial) était supérieur à celui du premier (ayant acquis des compétences par l'expérience professionnelle pendant plus de 20 ans dans l'entreprise). L'écart de salaire entre 2004 et 2006 n'était pas justifié, puisque l'employeur n'avait pas pu constater une différence de résultats avant cette date.

La Cour de cassation, saisie par l'employeur d'un recours, a confirmé cette position. Elle précise que « si les qualités pro-

fessionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaires plus importantes, ou une progression plus rapide dans la grille indiciaire pour le salarié plus méritant, ne peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche, à

un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles ». Elle ajoute que « la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré (...) que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ». Comme les tâches effectuées étaient principalement commerciales, la

Cour a estimé que les 20 années d'expérience du premier salarié compensaient largement les diplômes du second qui n'avait que 4 ans d'expérience.

Notre analyse

Une simple différence de diplômes ne justifie pas à elle seule, une différence de salaire. Il faut que le diplôme invoqué soit réellement utile à la fonction occupée et apporte un réel plus. Les juges prennent donc en compte les diplômes, leur utilité pour

le poste, mais aussi l'expérience pour apprécier s'il y a, ou non, discrimination. Dans cette affaire, la disparité de salaire n'était pas justifiée au moment de l'embauche en 2004. Les juges ont donc estimé que l'employeur devait, au premier salarié, un rappel de salaire depuis 2004 sur la base de celui du second. En revanche, les augmentations plus importantes accordées à partir de 2006 au second salarié étaient justifiées, puisque ses résultats étaient meilleurs que ceux du premier.



Un salarié peut refuser un changement de lieu de travail

CE du 23.12.2014 n° 364616

Les faits

Une société demande à l'inspection du travail l'autorisation de licencier pour faute un salarié, délégué syndical, auquel elle reproche d'avoir cessé de faire son travail depuis qu'elle l'a informé que son secteur géographique d'affectation a changé. Le salarié a de nombreuses absences injustifiées à la suite du changement. Son licenciement est autorisé par l'inspection du travail, puis refusé par le ministre chargé du Travail. Le tribunal administratif est saisi.

Ce que dit la loi :

L'article L 1222-1 du code du travail énonce que « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

L'interprétation des juges :

Le tribunal administratif a tout d'abord confirmé la décision du ministre chargé du Travail, refusant

d'autoriser le licenciement du salarié, au motif que les faits qui lui étaient reprochés ne présentaient pas un caractère fautif, dès lors que le changement de zone de prospection du salarié devait s'analyser comme une modification de son contrat de travail. Or, une telle modification ne pouvait pas lui être imposée.

La cour administrative d'appel annule le jugement du tribunal administratif. Elle estime, pour sa part, que le changement de zone de prospection imposé au salarié ne constitue pas une modification de son contrat, mais un simple changement dans ses conditions de travail, dont le refus constitue une faute de nature à justifier son licenciement. Pour en juger ainsi, la cour relève qu'aucune mention du secteur géographique de travail ne figure dans le contrat de travail du salarié et que le changement de secteur de prospection n'implique pas de changement de résidence de l'intéressé, ni d'aggravation de ses conditions de travail.

Le Conseil d'État tranche en annulant l'arrêt de la cour administrative d'appel. Il estime que pour déterminer si un salarié protégé commet une faute en refusant un changement de sa zone de prospection, le juge doit juste rechercher si le nouveau lieu de travail de l'intéressé est situé dans un secteur géographique différent de l'ancien.

affaire n'a pas été portée devant les juridictions prud'homales, qui tranchent les litiges liés aux licenciements : lorsqu'un salarié est investi d'une mission de représentation de l'ensemble

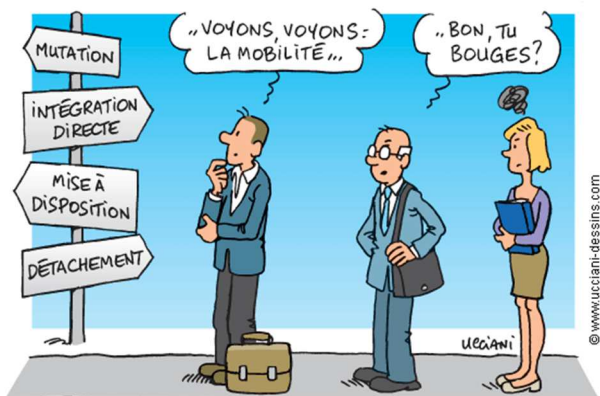
des autres salariés (notamment lorsqu'il est délégué syndical), il ne peut pas être licencié selon la même procédure que les autres.

Son licenciement, lorsqu'il est motivé par un comportement fautif, doit être autorisé par l'inspection du travail et, le cas échéant, par le ministre chargé du Travail. La décision prise étant, par nature, une décision administrative, elle peut être contestée devant les juridictions administratives. Dans cette affaire, le Conseil d'État rappelle que si le contrat ne définit pas le lieu de travail, sa modification constitue un simple changement des conditions de travail. Le refus du salarié peut justifier un licenciement, lorsque le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique. En revanche, tout changement de secteur géographique implique une modification du contrat, que le salarié peut refuser sans commettre de faute (sauf si le contrat comporte une clause de mobilité). Dans cette affaire, le salarié était passé de l'Île-de-France à un secteur regroupant l'Yonne, la Côte-d'Or, la Nièvre, le Cher et le Doubs. Il s'agissait bien d'un secteur différent, qu'il était donc libre de refuser sans être licencié.

On peut supposer que si le salarié n'avait pas été représentant du personnel, la juridiction prud'homale aurait statué dans le même sens.

Notre analyse :

Rappelons tout d'abord la raison pour laquelle cette



Certains déplacements sont comptés dans le temps de travail

Le temps de trajet entre plusieurs lieux de travail est considéré comme du travail effectif et doit être rémunéré

Cass. Crim. Du 2.9.2014 n° 13-80665

Les faits :

Une société de service et son gérant sont condamnés à des amendes pour travail dissimulé, faute d'avoir compté dans le temps de travail de leurs salariés les déplacements entre leurs différents clients. La société et son gérant contestent cette décision.

Ce que dit la loi :

L'article L. 3121-1 du code du travail énonce que « la durée du temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ».

L'article L 3121-4 du code du

travail dispose, lui, que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière ».

L'interprétation des juges :

Les premiers juges relaxent la société et son gérant des poursuites pénales pour travail dissimulé. Le ministère public fait appel de cette décision et la cour d'appel, au contraire, déclare les prévenus « coupables d'avoir exercé une activité lucrative de services sans mentionner sur les bulletins de paie des auxiliaires de vie ou aides à domicile le nombre d'heures correspondant à celui réellement effectué, en l'espèce en dissimulant les heures de trajet entre les différents clients qui devaient être incluses dans le temps de travail ». C'est cette décision qui est contestée devant le Cour de cassation. Les prévenus faisaient valoir que la plage de temps entre deux interventions était un temps de pause, qui ne pouvait correspondre à du temps de travail, puisque les salariés n'avaient aucun compte à rendre et ne se trouvaient pas à la disposition de l'employeur au sens du code du travail. Ils soulignaient que cela était particulièrement vrai lorsque les rendez-vous, organisés par l'employeur en tenant compte des convenances des salariés, étaient espacés de plusieurs heures, ce qui permettait alors

au salarié de s'affranchir plus encore des instructions de l'employeur, de rentrer chez lui, de vaquer à ses occupations personnelles et d'organiser son emploi du temps à sa guise et sans avoir de comptes à rendre.

Mais les juges de la Cour de cassation ont relevé que les plannings montraient que les interventions entre les clients se succédaient tout au long de la journée avec un intervalle d'environ une demi-heure ou une heure, et que le temps de trajet pouvait représenter jusqu'à 1 1,49 % du temps de travail total.

Ils ont rappelé que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre est un temps de travail effectif. Dans ce cas, l'employeur avait été invité à plusieurs reprises, et sans succès, par l'inspection du travail, à prendre en compte et à rémunérer, non pas, les temps de pause entre deux interventions, mais le temps de trajet proprement dit. La Cour a donc confirmé leur condamnation.

Notre analyse :

Le temps de travail détermine la rémunération. Rappelons que le temps de trajet pour se rendre entre le domicile du salarié et son lieu de travail ordinaire ne constitue pas un temps de travail effectif. En revanche, le temps de trajet entre plusieurs lieux de travail est considéré comme du travail effectif. Par exemple, pour aller du siège de l'entreprise à un chantier (cass. soc.

du 31.1.2012, n° 10-28573). En cas de services à domicile, les juges devront donc apprécier si le temps qui sépare deux prestations correspond à un simple temps de trajet.

S'il l'exécède, seul le temps de trajet devra être rémunéré.



Par analogie à la Matmut, le temps de trajet supplémentaire pour se rendre en formation ou en cas de remplacement dans une autre agence devrait être rémunéré.

Par son refus persistant à répondre aux réclamations des délégués du personnel sur ce sujet la Matmut pourrait bien être coupable de travail dissimulé.

Les seuls arrêts maladie ne justifient pas un licenciement

Cass. Soc; du 30-4-2014 n° 13.11533

Les faits :

Une salariée occupant un poste d'assistante est licenciée en septembre 2009 à la suite de nombreux arrêts de travail s'échelonnant depuis le mois de janvier 2009. Elle conteste la légalité de ce licenciement.

Ce que dit la loi :

L'article L 1132-1 du code du travail énonce qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) en raison de son état de santé ou de son handicap ».

L'article L 1232-1 du code du travail précise en outre que « tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».

L'interprétation des juges :

La salariée conteste son licenciement en invoquant le fait qu'il n'était pas nécessaire. Quels sont ses arguments ? Elle fait valoir qu'une salariée avait été recrutée en CDD pour assurer sa mission d'accueil en son absence, tandis que ses tâches administratives étaient réparties entre deux de ses collègues. La salariée licenciée soutient que cette solution aurait pu être prolongée jusqu'à son retour. Or, l'employeur décide, au contraire, de procéder à son licenciement et d'embaucher un salarié en CDI, 2 mois plus tard seulement, ce qui démontre, selon la salariée, que son absence n'était pas insurmontable.

Les premiers juges lui ont donné raison et ont déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur a alors saisi la Cour de cassation en faisant valoir que le licenciement avait une cause réelle et sérieuse: il n'avait pas été prononcé en raison de l'état de santé de la salariée, mais à cause de ses absences. En outre, la solution de remplacement provisoire combinant un CDD et la répartition des tâches administratives entre deux autres salariés ne pouvait être pérennisée plus longtemps sans

causer un trouble dans le fonctionnement du service. C'est la raison pour laquelle le licenciement était nécessaire. Quant au fait que le nouveau CDI n'ait été signé que 2 mois plus tard, il se justifiait par la durée du processus de recrutement. Mais la Cour de cassation a confirmé la position des premiers juges et considéré le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle a estimé que « la cour d'appel, qui a constaté l'absence de nécessité du remplacement définitif de la salariée absente alors que l'employeur était en mesure de la remplacer provisoirement jusqu'à son retour, a (...) légalement justifié sa décision ».

Notre analyse :

Lorsqu'un salarié est absent de manière prolongée ou répétée, l'employeur peut être obligé de le remplacer définitivement si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé.

Ce n'est donc pas l'état de santé

Qui justifie cette sanction, ce qui est interdit par l'article L1132-1 du code du travail,

mais la désorganisation qui découle de ces absences. Pour apprécier cette désorganisation, les juges doivent se placer à la date du licenciement.

Dans cette affaire, ils ont estimé que la solution de remplacement trouvée aurait

pu être prolongée; en conséquence, le licenciement n'était pas justifié. Ils n'ont pas tenu compte de l'argument de l'employeur qui considérait que maintenir ce système plus longtemps créerait un trouble dans le fonctionnement du service. Cette décision est justifiée puisque l'employeur doit prouver l'existence de troubles au moment du licenciement, et non leur potentialité. De plus, les juges ont rappelé récemment que l'employeur devait prouver

l'existence des perturbations au sein de l'entreprise et ne pouvait se contenter de simples affirmations (cass. soc. du 2.7.2014, n° 13-14445).

En 2011 le Conseil de Prud'hommes de Nanterre a d'ailleurs condamné la Matmut à payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à une salariée licenciée après 9 mois d'arrêt de travail suite à un accident.

Avant je n'osais pas défendre mes droits !

