

La Lettre RH/Social -JUILLET 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

UNE DIFFERENCE D'ORGANISATION DU TRAVAIL PEUT-ELLE JUSTIFIER UNE DISPARITE DE REMUNERATION **ENTRE LES SALARIES?**

rejeter sa demande en paiement d'une somme à titre de salaire pour travail de nuit.

Selon lui, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail identique ou de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'entreprise.

La différence d'organisation du travail ne justifie pas une disparité de rémunération entre les salariés.



Or, en le déboutant de sa demande de rappels de salaire fondée sur l'existence d'une discrimination salariale au titre de la majoration des heures de nuit au motif qu'il travaillait dans le cadre d'une organisation de travail en continu par roulement d'équipes successives accomplissait régulièrement des heures de travail la nuit tandis que les autres salariés auxquels il se comparait n'accomplissaient

Un salarié a fait grief à un arrêt de cour d'appel de qu'exceptionnellement ces mêmes heures, quand il n'était pas contesté que les salariés effectuaient un travail de valeur égale, la cour d'appel aurait violé, selon lui, les articles L.3221-2, L.3221-4 et L.3221-7 du code du travail et le principe « à travail égal, salaire égal ».



La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par le salarié et retient que la majoration de 40 % du salaire pour les heures exceptionnellement travaillées la nuit qui était accordée aux salariés de l'atelier de mécanique générale compensait une sujétion différente de celle subie par le salarié, qui travaillait habituellement la nuit, puisqu'en continu par équipes successives, justifiant une majoration spécifique de 25 % de sa rémunération.

Cass. Soc. 5 Juin 2013, pourvoi n°11-21.255

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr

INFOS



CHARGE DE LA PREUVE D'UNE **INEGALITE DE REMUNERATION**

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

Lorsque le salarié soutient que la preuve de tels faits se trouve entre les mains d'une autre partie, il lui appartient de demander au juge d'en ordonner la production.

Ce dernier peut ensuite tirer toute conséquence de droit en cas d'abstention ou de refus de l'autre partie de déférer à une décision ordonnant la production de ces pièces.

Ainsi, un salarié s'étant borné dans ses conclusions à alléquer que la société employeur avait procédé à une augmentation générale des salaires au premier semestre, sans saisir le juge d'une demande de production des justificatifs détenus par une autre partie, la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 12 Juin 2013, pourvoi n°11-14.458

L'EMPLOYEUR QUI NE FAIT BENEFICIER UN SALARIE D'AUCUNE FORMATION AU COURS D'UNE LONGUE CARRIERE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ENTREPRISE, QUAND BIEN MÊME LE SALARIE Y AURAIT ACQUIS UNE EXPERIENCE, REMPLIT-IL SON OBLIGATION D'ASSURER L'ADAPTATION DU SALARIE A SON POSTE DE TRAVAIL ?



Un salarié a soutenu que son employeur avait failli à ses obligations puisqu'il n'avait bénéficié d'aucune formation depuis son recrutement.

Sauf que selon les juges du fonds, le salarié avait été recruté sans compétence ni expérience au poste

d'opérateur de lignes, auquel il avait été formé par l'employeur.

Son expérience lui permettait désormais de prétendre à des postes similaires dans l'industrie mécanique.

Son poste de travail n'a connu depuis son embauche aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation.

Selon ces mêmes juges, il appartenait par ailleurs au salarié de demander à bénéficier d'un congé individuel de formation ou du droit individuel de formation.

Aucun manquement n'aurait donc été commis par l'employeur.

La Cour de cassation censure cette décision et rappelle que l'article L.6321-1 du Code du Travail dispose que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.



Or, en seize ans d'exécution du contrat de travail, l'employeur n'avait fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'INDEMNITE ALLOUEE POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR EST-ELLE DUE AU SALARIE DONT LE MANDAT S'EST POURSUIVI SANS INTERRUPTION EN DEPIT DE SON LICENCIEMENT ?

Un salarié, engagé par une banque en 1991, a été licencié pour faute grave le 6 Février 1995.



Une transaction a été conclue sur les conséquences du licenciement le 12 Avril 1995.

Le 4 Février 2009, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'annulation de la transaction, du licenciement et de l'indemnisation perçue, en invoquant la violation du statut protecteur lié au mandat d'administrateur de caisse d'allocation familiale dont il était titulaire au moment de son licenciement.

Pour condamner la société employeur à verser au salarié une somme équivalant à vingt-six mois de salaire au titre de la violation du statut protecteur, la cour d'appel a énoncé que le salarié qui ne demandait pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu était en droit d'obtenir le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection en cours.



La Chambre sociale de la Cour de cassation a censuré cette décision : le salarié licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre soit à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, soit à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables.

Cass. Soc. 11 Juin 2013, pourvoi n°12-12.738

INFOS



DU CARACTERE PROFESSIONNEL DES FICHIERS CREES PAR UN SALARIE SUR SON ORDINATEUR DE TRAVAIL

Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence.

Cass. Soc. 19 Juin 2013, pourvoi n°12-12.138



DU TEMPS DE TRAJET DU REPRESENTANT SYNDICAL EFFECTUE POUR LES BESOINS DE SON MANDAT

Il résulte de l'article L. 2325-9 du code du travail que le représentant syndical au comité d'entreprise ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de son mandat, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Cass. Soc. 12 Juin 2013, pourvoi n°12-15.064

LES PARTICIPANTS A L'ELECTION DE « MISTER FRANCE» SONT-ILS SOUMIS A UN CONTRAT ALEATOIRE DIT « DE JEU » EXCLUSIF DE TOUTE QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Un homme a signé le 28 Mai 2003 avec la société Glem, devenue TF1 production, un document intitulé « règlement participants » pour participer au programme « Élection Mister France 2003 ».



L'objet de ce programme consistait à ce que vingt-sept participants sélectionnés par le comité « Mister France » et la société soient réunis pour concourir à l'élection de « Mister France 2003 » et de ses deux dauphins.

Les répétitions se sont déroulées du 27 Mai au 3 Juin 2003, la diffusion, en direct, ayant eu lieu à cette date.

Le demandeur a obtenu le titre de « Mister France 2003 » et, à ce titre, reçu un prix évalué à 30 000 euros.

Il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, ainsi que de paiement d'indemnités.

Pour se défendre contre une requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, a société TF1 production a avancé les arguments selon lesquels le risque de perte ou de chance de gain caractérise l'existence d'un contrat aléatoire, exclusif de la qualification de contrat de travail.



Selon l'article 1964 du code civil, le contrat aléatoire est celui « dont les effets, quant aux avantages et aux pertes, soit pour toutes les parties, soit pour l'une ou plusieurs d'entre elles, dépendent d'un événement incertain ».

En l'espèce, la société TF1 production faisait valoir que l'objet du contrat liant le demandeur à la société TF1 production était la participation à une compétition avec pour objectif de remporter un prix dont l'attribution était liée à la victoire (être élu Mister France) ou à l'arrivée en deuxième ou troisième position (être élu deuxième ou troisième dauphin), les lauréats étant exclusivement désignés par le vote du public, intervenant en direct, sans aucune intervention de la société de production.

Elle ajoute que le contrat de travail est caractérisé par le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur.

Or, l'adhésion du candidat au règlement d'un jeu télévisé, s'il suppose que le celui-ci accepte, comme en l'espèce de se conformer aux directives de l'organisateur, est exclusive du lien de subordination caractéristique du contrat de travail.



Enfin, elle conclut en soutenant que l'existence d'une relation de travail salariée ne peut résulter que de l'exercice d'une activité professionnelle, c'est-à-dire d'une activité dont le but déterminant est de permettre à celui qui l'exerce de percevoir une rémunération.

Pour la société TF1 production, il ne saurait exister de contrat de travail sans que soit caractérisée la volonté initiale du prétendu travailleur de s'engager à accomplir une véritable prestation de travail pour le compte de son cocontractant moyennant une rémunération.

Ne saurait dès lors, en l'absence de vice du consentement sur les caractéristiques du programme et des modalités de participation, constituer une relation de travail, la participation à un programme de télévision pour laquelle le candidat garantit, dans le contrat conclu avec la production antérieurement au tournage, qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles et ne perçoit de rémunération qu'au titre d'une éventuelle

exploitation commerciale ultérieure de divers attributs de sa personnalité.



La Cour de cassation rejette une telle argumentation et retient que l'objet du contrat ne consistait pas dans l'organisation d'un jeu, que l'élection de « Mister France » était un concept d'émission et non une compétition ayant une existence propre, organisée de manière autonome, et que la prestation des candidats servait à fabriquer un programme audiovisuel à valeur économique, de sorte que la qualification de contrat de jeu devait être écartée.

La Cour suprême ajoute que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Or, le règlement candidats, effectivement appliqué, comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction.

Bien plus, le candidat s'engageait à participer

aux répétitions et à l'émission pendant huit jours, il acceptait expressément de se conformer au choix du producteur sur les lieux de restauration et d'hébergement, de répondre aux questions présentateur et aux interviews au cours de l'émission, d'être



filmé, d'effectuer les chorégraphies choisies par le producteur.

L'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société, et ayant pour objet la production d'un bien ayant une valeur économique, prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne est donc bien caractérisée.

Le demandeur était donc bien lié par un contrat de travail à la société de production.

Cass. Soc. 25 Juin 2013, pourvoi nº12-13.968

DEBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT (*)

Les droits à participation des salariés aux résultats de l'entreprise, lorsqu'ils sont investis en compte courant bloqué ou sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI) ainsi que l'intéressement lorsqu'il est placé sur un tel plan, sont normalement indisponibles pendant cinq ans.



Le dispositif de déblocage exceptionnel voté permet aux bénéficiaires de retirer au cours de l'année 2013, tout ou partie des avoirs bloqués dans l'un de ces dispositifs d'épargne salariale, à l'exception de ceux qui sont placés dans un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) et de ceux investis dans les fonds solidaires.



Les sommes ainsi débloquées – y compris les intérêts – bénéficieront d'une exonération d'imposition sur le revenu, sous réserve de la CSG et de la CRDS sur les intérêts.



Afin de ne pas fragiliser la trésorerie ou les fonds propres des entreprises, le déblocage de la participation gérée en compte courant bloqué, ou de la participation et de l'intéressement investis en titres de l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, est subordonné à un accord collectif ou à l'accord du chef d'entreprise, selon les cas.



Le montant des sommes débloquées dans le cadre de ce dispositif est limité globalement à 20 000 € par bénéficiaire.

*Loi n°2013-561 du 28 Juin 2013

PROJET DE LOI POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, a présenté un projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes (*).



Ce projet de loi sera le premier texte de loi à aborder l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, le continuum des inégalités appelant la cohérence des réponses : égalité professionnelle, lutte contre la précarité spécifique des femmes, protection des femmes contre les violences, image des femmes dans les médias, parité en politique et dans les responsabilités sociales et professionnelles.

L'article 1^{er} du projet de loi fixe les objectifs et les principes de cette approche intégrée, impliquant l'ensemble des collectivités publiques, et définit les catégories d'actions visant à la prise en compte de l'égalité dans toutes les politiques publiques.

Le projet de loi obéit à trois impératifs :

- •assurer la pleine effectivité des droits des femmes qui sont déjà garantis dans les lois existantes, par exemple, en matière d'égalité professionnelle ou de parité aux élections ;
- •assurer des droits dans des champs nouveaux, avec l'objectif de traiter l'origine des inégalités ;
- •expérimenter les dispositifs nouveaux avant de les généraliser. Il engage la réforme du complément de libre choix d'activité.

Cette réforme, qui a donné lieu à une large concertation depuis la première grande conférence sociale, poursuit deux objectifs : favoriser le retour des femmes vers l'emploi et rééquilibrer la répartition des responsabilités parentales au sein du couple afin qu'elle ne joue plus systématiquement à la charge des femmes.



Une période de six mois du complément de libre choix d'activité sera réservée au second parent, s'ajoutant aux droits existants pour les familles ayant un enfant.

Cette réforme est indissociable de l'effort très important pour renforcer l'offre d'accueil de la petite enfance, annoncé par le Premier Ministre le 3 juin 2013.

Elle sera applicable pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} juillet 2014.



Le projet de loi introduit pour la première fois la possibilité de prendre en compte, parmi les cas d'interdiction de soumissionner aux marchés publics, les condamnations pour des motifs liés à la discrimination et le non-respect des dispositions prévues par le code du travail en matière d'égalité professionnelle.

Il permet l'expérimentation, dans les entreprises volontaires, d'un nouveau cas de déblocage des jours épargnés sur un compte épargne temps pour financer des prestations de service à la personne au moyen d'un chèque emploi service universel.



En matière d'égalité professionnelle, il sera complété, par voie d'amendement du Gouvernement au cours du débat parlementaire, des résultats de la négociation nationale interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle qui s'est conclue hier, pour les dispositions qui appellent une transcription législative et dans les conditions qui ont été présentées lors de la grande conférence sociale.

Les ministères chargés du travail et des droits des femmes consulteront les partenaires sociaux sur le sujet dans les prochaines semaines.



Dans une dizaine de départements, une réforme en profondeur de l'allocation de soutien familial sera engagée, en partenariat avec les caisses d'allocation familiales, pour permettre l'expérimentation d'un dispositif de garantie contre les impayés de pensions alimentaires.

Pour mieux protéger les femmes victimes de violences et les préserver des atteintes à leur dignité, le projet de loi prévoit plusieurs mesures parmi lesquelles le renforcement de l'ordonnance de protection, la formation des professionnels, la généralisation du téléphone « grand danger », la limitation du recours à la médiation pénale en cas de violences conjugales ou encore la priorité donnée au maintien de la victime dans le logement du couple.



Le projet de loi prévoit également une nouvelle peine complémentaire ou alternative aux poursuites : les stages d'éducation et de prévention relatifs aux violences faites aux femmes.

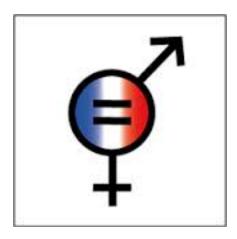
Le projet renforce les compétences du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) pour promouvoir l'égalité ainsi que la lutte contre les violences et la diffusion d'images dévalorisantes des femmes.



Sur internet, les images sexistes pourront désormais faire l'objet d'un signalement.

Il met en œuvre l'engagement du Président de la République d'inscrire la parité dans l'ensemble des institutions de la République.

A ce titre, il prévoit un doublement du taux de modulation du financement des partis et groupements politiques qui ne respectent pas la parité aux élections législatives.



Enfin, le projet crée les conditions d'une généralisation de la parité.

Il applique ce principe aux fédérations sportives et organismes consulaires et prévoit une habilitation pour le Gouvernement à intervenir par ordonnance pour traiter le cas des autorités administratives indépendantes et des principales instances consultatives de l'Etat.

Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes met ainsi en place un cadre d'ensemble, conçu pour mobiliser les institutions et la société toute entière.

L'égalité est une conquête qui ne pourra se faire que si elle implique la société française dans son ensemble, aussi bien les hommes que les femmes.



*Communiqué de presse du conseil des ministres du 3 Juillet 2013