

## SOMMAIRE

2 Reclassement et absence de poste disponible à l'époque du licenciement

Brèves sociales

3 Détermination du temps de travail effectif

Brèves sociales

4 Faute lourde : la séquestration d'un DRH dans le cadre d'un mouvement de grève

Cadres dirigeants : il faut caractériser la participation du salarié à la direction de l'entreprise

5 Forfait annuel en heures et libre fixation par le salarié de ses horaires de travail

Brèves sociales

6 Intégration dans le budget des activités sociales du CE des sommes consacrées à une manifestation supprimée

Protection sociale complémentaire et égalité de traitement

Licéité de la clause de mobilité

7 Conditionner le bénéfice d'avantages pour événements familiaux au mariage caractérise une discrimination



## VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

### L'EDITO

Deux grandes décisions ont été rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation cet été en ce qui concerne le reclassement en matière de licenciement économique, et plus précisément concernant l'absence de poste disponible.

RHEA CONCEPT vous propose d'en découvrir les principales lignes.

La chambre sociale a également apporté quelques précisions en matière de détermination de la notion de temps de travail effectif.

Enfin, vous découvrirez dans cette lettre d'information dans quel contexte la séquestration d'un DRH peut être analysée par la Cour suprême comme revêtant les caractéristiques d'une faute lourde.

Bonne lecture à tous.

**Le Gérant – Geoffrey HAHN-FAYOLLE**

L'assujettissement de l'employeur à l'obligation d'assurance des salariés résulte de sa seule qualité de personne morale de droit privé, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de son statut particulier, et notamment de l'origine de son capital, de la nature de ses ressources, du contrôle économique et financier de l'Etat auquel il est soumis, du mode de désignation de ses administrateurs et de la mission de service public dont il est investi.

*Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n° 13-15.771*

Le représentant licencié, soumis à l'accord interprofessionnel des voyageurs représentants placiers du 3 octobre 1975, a droit au paiement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Il revient, en conséquence, au juge qui accorde une indemnité de clientèle, en réponse à une demande incluant nécessairement l'indemnité légale de licenciement, de vérifier que la somme allouée n'est pas inférieure au montant de cette dernière et, si tel est le cas, de retenir le montant de l'indemnité légale de licenciement.

*Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n° 12-29.902*

Pour les projets de licenciement collectif économique portant sur plus de dix salariés, les articles 5, 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 auquel renvoie l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, mettent à la charge de l'employeur une obligation de saisir la commission paritaire de l'emploi préalablement aux licenciements envisagés et que la méconnaissance de cette obligation prive les licenciements de cause réelle et sérieuse.

*Cass. Soc. 8 Juillet 2014, pourvoi n° 13-14.609*

## RECLASSEMENT ET ABSENCE DE POSTE DISPONIBLE A L'EPOQUE DU LICENCIEMENT

**Il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible à l'époque du licenciement, dans l'entreprise ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient.**

Deux salariés ont été licenciés pour motif économique.

Ces licenciements ont été déclarés sans cause réelle et sérieuse par les premiers juges qui ont souligné que si trois postes disponibles dans une filiale roumaine du groupe auquel appartenait la société employeur ont été proposés aux salariés, l'employeur se contentait de produire les registres d'entrées et de sorties du personnel des sociétés composant le groupe et d'affirmer qu'aucun autre poste était disponible, sans toutefois produire aucun autre élément sur la structure du groupe, étant observé qu'aucune demande de reclassement n'avait été adressée aux sociétés du groupe sur le territoire national de telle sorte qu'il ne justifiait ni des démarches qui auraient été entreprises ni des réponses qui y auraient été apportées pour satisfaire à son obligation individuelle de reclassement.

La Cour de cassation a censuré cette décision : il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible à l'époque du licenciement, dans l'entreprise ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient.

Aussi les juges auraient-ils dû rechercher si l'employeur ne justifiait pas de l'absence de poste disponible, autres que ceux proposés aux salariés, dans l'entreprise et au sein des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permettaient la permutation de tout ou partie du personnel (*Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n°13-12.048*).

Cette décision est à rapprocher d'un autre arrêt rendu le même jour par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée en qualité de secrétaire de direction par une pharmacie et avait vu son contrat de travail transféré à un groupement d'intérêt économique constitué par son employeur et deux autres pharmacies de la commune.

Convoquée à un entretien préalable, elle avait été licenciée pour motif économique.

Les premiers magistrats ont jugé le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et ont condamné en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des dommages-intérêts.

Pour ce faire, ces mêmes magistrats ont retenu que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement le groupement d'intérêt économique produisait les trois lettres adressées à ses membres dont il n'était pas contesté qu'elles portaient la date même de la convocation à entretien préalable, ne comportaient aucune indication quant à la situation de la salariée concernée et que les réponses étaient rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction.

Pour ces magistrats, la salariée avait donc de justes motifs pour prétendre que les efforts de reclassement étaient pour le moins tardifs et insuffisants.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui rappelle qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient (Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n°13-13.876).

## DETERMINATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

**La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.**

Un salarié a été engagé le 1<sup>er</sup> avril 2005 en qualité de technicien après-vente, statut cadre, par une dont l'activité relève de la convention collective nationale des commerces de gros.

Un avenant au contrat de travail a été signé le 24 mars 2006 prévoyant un forfait annuel en jours.

Le salarié a démissionné le 11 juin 2008.

Contestant la régularité de la convention de forfait en jours, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé.

Pour faire droit aux demandes du salarié, l'arrêt de la cour d'appel contesté retient que ce dernier était à son domicile et se rendait depuis son domicile chez des clients pour des interventions, sur appel de la société, que son contrat de travail ne fait aucune référence à des périodes d'astreinte, ni à leur indemnisation, mais indique qu'il exerce ses fonctions auprès de la clientèle dans des conditions de temps et de délais fixés par l'employeur.

Cette même décision ajoute qu'il résulte également du contrat de travail qu'il était remboursé de son abonnement internet, devait s'informer sur les notes de service se rapportant au site internet de la société et ne disposait d'aucun bureau dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, selon ces magistrats, la société ne pouvait soutenir que le lieu de travail du salarié se situerait en clientèle exclusivement, le temps restant étant du temps d'astreinte.

La Cour de cassation a censuré cette décision et rappelle que selon l'article L.3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Or, la cour d'appel a violé, selon la Cour suprême, le texte susvisé dès lors qu'elle a eu recours à des motifs impropres à caractériser le fait que, durant l'intégralité du temps passé à son domicile, le salarié se tenait à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n°13-11.940

## BREVES SOCIALES

Selon les articles R. 42 et R. 67 du code électoral, immédiatement après la fin du dépouillement des bulletins de vote, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs.

En matière d'élections professionnelles, en l'absence de secrétaire, ce procès-verbal doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui.

Ainsi, le tribunal qui retient que, dans la mesure où le procès-verbal a été signé par les membres du bureau de vote, le seul fait que sa rédaction a été opérée par un tiers sans que cela ait pu avoir d'influence sur le résultat ou sa sincérité, ne peut être admis comme une cause de nullité des élections, viole les articles susvisés.

Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n°13-60.218

Le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice.

Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n°13-20.614

L'indemnité spéciale de licenciement, égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail et versée sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, n'est due qu'en cas de licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou du refus non abusif par le salarié inapte de l'emploi proposé.

Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n°13-18.696

## **FAUTE LOURDE : LA SEQUESTRATION D'UN DRH DANS LE CADRE D'UN MOUVEMENT DE GREVE**

**Le comportement d'un salarié qui a personnellement participé à une action collective au cours de laquelle un directeur des ressources humaines avait été retenu plusieurs heures dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes, est constitutif d'une faute lourde.**

Un salarié a été engagé par une société en qualité d'agent de manutention.

A la suite de l'échec de la réunion relative à la négociation salariale, un mouvement de grève s'est déclenché qui s'est terminé par la signature d'un protocole de fin de grève.

Le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour des faits commis pendant le mouvement de grève.

Un second arrêt collectif du travail a eu lieu en soutien aux salariés de l'entreprise menacés de sanctions disciplinaires pour des faits commis pendant le premier mouvement de grève.

Le salarié a reçu une nouvelle convocation à un entretien préalable, avec mise à pied conservatoire, visant sa participation à la séquestration d'un membre de l'entreprise.

Le salarié a été licencié pour faute lourde.

Il a saisi, avec un syndicat, la juridiction prud'homale de demandes tendant à l'annulation de son licenciement et au paiement de diverses sommes.

Pour annuler le licenciement, les premiers juges ont retenu qu'il ressortait d'un constat d'huissier que :

- le 12 mars 2010 vers 11 heures

30, plusieurs salariés, dont le demandeur, se sont rassemblés dans la cour de l'entreprise,

- à 11 heures 45, ils ont pénétré dans les locaux administratifs et sont restés dans le couloir face au bureau du directeur des ressources humaines de l'entreprise,
- l'huissier a relevé qu' « une personne extérieure à la société déclare qu'il y a séquestration du DRH et de la direction » et qu'une « liste de quinze personnes se trouvant dans le couloir et séquestrant le DRH » est établie,
- le directeur d'établissement a appelé les gendarmes pour signaler la séquestration du DRH dans son bureau,
- vers 13 heures 30, le directeur d'établissement a demandé à nouveau aux gendarmes présents de faire évacuer les personnes extérieures à la société,
- les personnes présentes dans le couloir ont quitté les lieux vers 15 heures 30,
- le DRH a pu alors sortir de son bureau.

Le salarié ne dément pas avoir été sur place le 12 mars, contestant avoir pris part à une séquestration mais revendiquant avoir participé à un mouvement de défense du droit de grève.

Selon les premiers magistrats, l'employeur, qui n'invoque pas un comportement particulier imputable à l'intéressé, indique au contraire que son niveau d'implication dans les faits du 12 mars 2010 était similaire à celui des autres salariés et que s'il avait été licencié c'était en raison du comportement fautif qu'il avait adopté par ailleurs.

Mais pour ces mêmes magistrats, la faute lourde n'était pas caractérisée en l'espèce, ni les propos tenus par le salarié le 24 février 2010 lors du mouvement de grève initial, ni son attitude lors de l'entretien préalable au licenciement, ni sa participation à l'action collective du 12 mars suivant ne révélant d'intention de nuire.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : les premiers magistrats avaient constaté que le

salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu de 11 heures 45 à 15 heures 30 dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes.

Pour la Cour suprême, il résultait que le comportement du salarié était bien constitutif d'une faute lourde.

Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n° 13-12.562



## **CADRES DIRIGEANTS : IL FAUT CARACTERISER LA PARTICIPATION DU SALARIE A LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE**

**Les critères cumulatifs énumérés à l'article L.3111-2 du code du travail impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.**

Une salariée a été engagée en qualité de conseillère en immobilier.

Elle a été nommée, par la suite, responsable d'une agence, statut cadre, coefficient 380, niveau VII, avec en dernier lieu un salaire de 4.303,89 euros par mois.

Elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires et en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Elle a été licenciée.



## BREVES SOCIALES

Il résulte des articles 2 de l'accord d'entreprise du 22 mars 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et 4.2.3. de l'accord de branche du 19 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail et à l'organisation du travail que pour le personnel sédentaire de production soumis à une modulation de la durée hebdomadaire de travail en fonction des variations de l'activité de l'entreprise, l'employeur doit établir chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril pour l'année suivante la programmation indicative sur douze mois du volume de production et de la charge de travail qui lui correspond mentionnant les périodes de l'année où le dispositif de modulation hebdomadaire est mobilisé, cette programmation étant communiquée aux salariés, après consultation des représentants du personnel au moins sept jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Ayant relevé que contrairement à cette prévision aucun programme indicatif de la répartition de la durée du travail n'avait été établi et soumis aux institutions représentatives du personnel, pas plus que communiqué aux salariés de l'entreprise au cours de la période considérée, une cour d'appel en a exactement déduit que l'accord de modulation était privé d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires décomptées sur la base de 35 heures hebdomadaires.

*Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n°13-14.216*

Pour débouter la salariée de sa demande, les premiers juges ont retenu que les fonctions telles que définies dans le contrat de travail et exercées attestaient de la qualité de cadre dirigeant de la salariée du fait de la responsabilité de l'agence tenue seule alors que le gérant de la société tenait une autre agence, avec toute autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et alors qu'elle percevait la rémunération la plus élevée de tous les salariés des deux agences, avec un écart important, lié à un salaire variable rémunérant son activité.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : selon l'article L.3111-2 du code du travail, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

Or, les premiers juges n'avaient pas caractérisé la participation de la salariée à la direction de l'entreprise.

*Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n° 12-19.759*



## FORFAIT ANNUEL EN HEURES ET LIBRE FIXATION PAR LE SALARIE DE SES HORAIRES DE TRAVAIL

**Une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.**

Un salarié a été engagé par une société en qualité de contrôleur.

Par avenant contractuel, il a été convenu que compte tenu de l'autonomie effective de l'intéressé dans l'organisation de son emploi du temps et du caractère non prédéterminé de sa durée du travail, il occuperait le poste de chef d'équipe fusion sur la base d'un forfait en heures sur l'année de 1767 heures.

Pour faire face à des problèmes de production, il a été décidé de la constitution au sein de l'atelier-fusion de deux équipes afin d'augmenter la plage horaire de travail, le salarié dirigeant une équipe tout en conservant sa responsabilité sur l'autre.

Le salarié, invoquant la liberté d'horaires prévue par la convention de forfait annuel en heures et la modification de son contrat de travail, a continué de se présenter à son poste de travail à 8 heures 30 malgré plusieurs lettres lui enjoignant de respecter les nouveaux horaires.

Il a été licencié pour faute grave.

Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Les premiers magistrats ont jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et ils ont condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes à ce titre.



## TOUTE L'ACTUALITE SOCIALE ET DES RH

Pour ce faire, ils ont retenu que l'avenant du 25 janvier 2006 prévoyait expressément que la durée du travail du salarié ne pouvait être prédéterminée et que celui-ci bénéficiait d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Ainsi, selon ces mêmes magistrats, le fait de lui imposer de respecter des horaires fixes constituait une modification du contrat de travail supposant l'accord exprès du salarié.

Et d'ajouter que l'employeur ne pouvait reprocher au salarié de ne pas effectuer un travail qui commençait nécessairement à un horaire fixe alors qu'il avait reconnu à l'intéressé l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Cass. Soc. 2 Juillet 2014, pourvoi n° 13-11.904

### INTEGRATION DANS LE BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES DU CE DES SOMMES CONSACREES A UNE MANIFESTATION SUPPRIMEE

**Une soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs qui se déroule dans un cadre festif mais a pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise ne relève pas d'une activité sociale et culturelle.**

A la suite de la suppression en 2009 d'une « soirée festive » organisée par l'employeur pour marquer le début de la nouvelle année depuis plus de vingt ans, les élus

du comité d'entreprise d'une société ont demandé l'intégration dans le budget des activités sociales et culturelles des sommes consacrées par la société à cette manifestation.

L'employeur ayant refusé ce transfert, le comité d'entreprise a saisi le tribunal de grande instance de demandes tendant à ce qu'il soit jugé que cette manifestation constituait une activité sociale et culturelle et à obtenir en conséquence un complément de contribution.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la cour d'appel avait justement relevé que, si la soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise.

Ainsi, la cour d'appel en avait exactement déduit que cette manifestation constituait un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et ne relevait dès lors pas d'une activité sociale et culturelle.

Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n° 13-18.577

### PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE ET EGALITE DE TRAITEMENT

**En raison des particularités des régimes de prévoyance incluant la protection sociale complémentaire, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle.**



Une Association a, par décision unilatérale, mis en place au bénéfice des salariés cadres une mutuelle obligatoire prenant en charge les frais médicaux avec financement de l'employeur à hauteur de 50 %.

Invoquant une atteinte au principe d'égalité de traitement, un salarié, exclu de cette prise en charge, auquel s'est joint un syndicat, a saisi la juridiction prud'homale de demandes aux fins de remboursement de la contribution supportée par le salarié et de prise en charge future de cet avantage complémentaire santé.

Les premiers juges ont condamné l'employeur à verser au salarié et au syndicat des dommages-intérêts en réparation de leur préjudice et à prendre en charge pour l'avenir la moitié des cotisations de « complémentaire santé ».

Pour ce faire, ces mêmes magistrats ont retenu que la seule différence de catégorie professionnelle ne pouvait justifier en elle-même une différence de traitement et que l'employeur ne fournissait pas d'éléments objectifs susceptibles de justifier cette différence de traitement.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : en raison des particularités des régimes de prévoyance incluant la protection sociale complémentaire, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle.

Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n° 13-12.121



## LICITE DE LA CLAUSE DE MOBILITE

**La clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.**

Un salarié a été engagé par une société en qualité de coordinateur des opérations France.

Son contrat de travail prévoyait une clause de mobilité ainsi libellée : « *Compte-tenu de la nature de ses fonctions, M. prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail* ».

Exerçant son activité en Meurthe-et-Moselle, il a été licencié pour avoir refusé sa mutation à Paris.

Il a saisi la juridiction prud'homale.

Les premiers juges ont estimé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors que la seule mention du « territoire français » ne pouvait suffire à rendre précise la clause de mobilité puisque n'excluant pas les « DOM-TOM », et que cette clause ne comportait aucune précision sur sa zone géographique d'application et ne permettait pas au salarié, au moment de la signature du contrat, de savoir si elle concernait les établissements existants ou également ceux à venir.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation : la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n° 13-11.909

## CONDITIONNER LE BENEFICE D'AVANTAGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX AU MARIAGE CARACTERISE UNE DISCRIMINATION

**Les salariés qui concluent un pacte civil de solidarité avec un partenaire de même sexe se trouvent, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, dans une situation identique au regard des avantages en cause à celle des salariés contractant un mariage.**

Un salarié, employé par le Crédit agricole, a demandé à son employeur l'attribution de jours de congés et d'une prime accordés au personnel, en cas de mariage, par la convention collective nationale du Crédit agricole, à la suite de la conclusion, le 11 juillet 2007, d'un pacte civil de solidarité avec un partenaire de même sexe.

Il s'est vu opposer un refus et il a saisi la juridiction prud'homale.



## LA LETTRE SOCIALE / RH – SEPTEMBRE 2014



RHEA CONCEPT  
Gestion et Externalisation de  
paie  
837 Bis, Allée de Paris – 83500  
La Seyne sur Mer  
Tel: 04 94 10 73 21  
Fax: 04 94 10 73 31  
Email : [info@rheaconcept.fr](mailto:info@rheaconcept.fr)  
Site : [www.rheaconcept.fr](http://www.rheaconcept.fr)

Pour rejeter la demande du salarié, les premiers juges ont estimé que le pacte civil de solidarité institué par la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 se différencie du mariage par les formalités relatives à la célébration, à la possibilité d'être conclu par deux personnes physiques majeures de sexe différent ou de même sexe, par le mode de rupture, par les obligations réciproques en matière de droit patrimonial, de droit successoral, de droit de la filiation et que la différence de traitement entre conjoints mariés d'une part et partenaires d'un pacte civil de solidarité d'autre part en matière d'avantages rémunérés pour événements familiaux ne résultait ni de leur situation de famille ni de leur orientation sexuelle mais d'une différence de statut résultant de leur état civil qui ne les plaçaient pas dans une situation identique.

Cette décision a été censurée par la Cour de cassation.

Rappelons tout d'abord que par arrêt du 12 décembre 2013 (CJUE, X..., Aff. C-267/12), la Cour de justice de l'Union européenne, saisie par la Cour de cassation d'une question préjudicielle (Soc., 23 mai 2012, n° 10-18.341), a dit pour droit que l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 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, devait être interprété en ce sens qu'il s'opposait à une disposition d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un travailleur salarié qui conclut un pacte civil de solidarité avec une personne de même sexe est exclu du droit d'obtenir des avantages, tels que des jours de congés spéciaux et une prime salariale, octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'État membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où, compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de ces avantages, il se trouve dans une situation comparable à celle d'un travailleur qui se marie.

Sur ce, la Cour de cassation a estimé que les salariés qui concluaient un pacte civil de solidarité avec un partenaire de même sexe se trouvaient, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, dans une situation identique au regard des avantages en cause à celle des salariés contractant un mariage et que les dispositions de la convention collective nationale litigieuses instauraient dès lors une discrimination directement fondée sur l'orientation sexuelle, ce dont il résultait que leur application devait être en l'espèce écartée.

A rapprocher de l'arrêt rendu le même jour par la chambre sociale de la Cour de cassation : Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n° 12-20.864

Cass. Soc. 9 Juillet 2014, pourvoi n°10-18.341