

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice – 1° Absences des salariés – Arrêts-maladie – Risques de perturbations de la production – Pressions de l'employeur – Entretiens individualisés – Discrimination indirecte – 2° Non paiement d'une prime – Recevabilité de l'action syndicale – Paiement d'une somme déterminée (non) – Application du principe d'égalité de traitement – Recevabilité (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 février 2013
Sté Sovab contre syndicat CGT Sovab (pourvoi n°11-27.689)

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 œuvre 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 ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Sabotier, rapp. – Mme Lesueur de Givry, av. gén. – SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Note.

Cet arrêt (P+B) présente un double intérêt.

1. Tout d'abord il confirme la sanction prononcée par les juges du fond (moyen incident) de la politique

discriminatoire de l'employeur à l'égard des salariés malades. Cherchant délibérément à culpabiliser ceux dont la santé est fragile, la hiérarchie convoquait chaque intéressé au retour de son absence afin de le « sensibiliser aux enjeux de désorganisation de la production » (sic !). Malgré le critère apparemment neutre - toute absence, quelle qu'en soit le motif donnait lieu à cet entretien -, la discrimination indirecte a été reconnue à la demande du syndicat d'entreprise. Les contours de la discrimination indirecte, notion utilisée par l'art. L. 1132-1 par renvoi à l'art. 1^{er} de la loi 2008-496, sont malheureusement peu précisés par cet arrêt (1).

On rapprochera cette décision d'une précédente, rendue également dans le secteur automobile, où la Cour de cassation avait relevé que les « absences pour maladie du salarié, toutes justifiées par des arrêts de travail, lui étaient systématiquement reprochées en elles-mêmes, soit par courriers réitérés soit lors de ses notations successives et qu'elles étaient encore visées dans la lettre de licenciement » ; le licenciement avait été annulé et la poursuite du contrat de travail ordonnée (2).

Ces politiques attentatoires aux conditions de travail doivent être stoppées – ce que décide le juge – et justifient une indemnisation allouée au syndicat demandeur.

2. Par ailleurs, la Cour d'appel avait déclaré irrecevable la demande du syndicat, portée initialement devant le TGI, d'une régularisation de prime. En réponse, l'arrêt censure les juges du fond, au visa l'article L. 2132-3, « 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 ».

Sur une utilisation offensive de la saisine du TGI par les syndicats, on se reportera aux observations de M. Keller Lyon-Caen *supra* p. 351 ainsi qu'à « Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale au bénéfice des salariés » (3).

A.M.

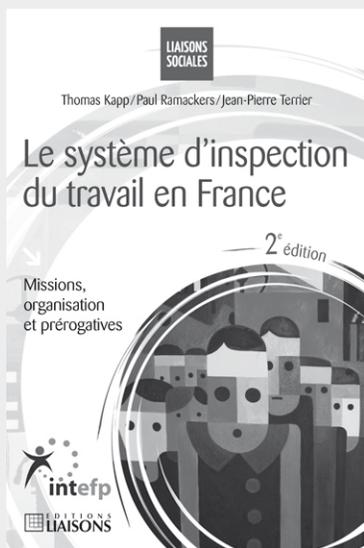
(1) sur la discrimination indirecte v. Précis. Dalloz, Droit du travail, 27^{ème} ed., \$665 ; M-Th. Lanquetin « Discrimination : la loi d'adaptation au droit communautaire du 27 mai 2008 », Dr. Soc. p. 778 spec. p. 781.

(2) Soc. 16 déc. 2010, *Toyota*, p. n° 09-43.074, Dr. Ouv. 2011 p.194 n. B. Augier, sur pourvoi contre CA Douai 30 juin 2009, Dr. Ouv. 2010 p.548 n. N. Bizot.

(3) Dr. Ouv. 2012 p.471, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>.

LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL EN FRANCE

(2^e édition) par Thomas Kapp, Paul Ramackers et Jean-Pierre Terrier



Depuis plusieurs années, le contexte d'intervention de l'inspection du travail a profondément été modifié. Ces changements touchent aussi bien à l'environnement économique et social, sous l'influence de la mondialisation et de la construction européenne, qu'aux évolutions législatives et réglementaires, mais aussi plus concrètement aux conditions d'exercice des missions et à l'organisation administrative de l'inspection du travail.

Cette 2^e édition mise à jour a pour but de présenter les missions, l'organisation et les modalités pratiques d'intervention de l'inspection du travail, notamment dans l'entreprise, ainsi que les relations avec son environnement local.

Les auteurs exposent l'ensemble des règles encadrant cette institution, à partir de l'examen de tous les textes, nationaux et internationaux qui régissent son exercice, et de l'analyse de la jurisprudence, essentiellement criminelle.

Est également étudié le rôle de tous les acteurs : direction générale du travail, directeur du travail, directeur adjoint du travail, et bien sûr inspecteurs et contrôleurs du travail « en section ».

L'inspection du travail est enfin située dans son environnement institutionnel et socio-économique, puisque les enjeux et les évolutions qui traversent le monde du travail et le droit social affectent, par contrecoup, ses missions et ses modes traditionnels d'intervention.

Préface de Philippe Auvergnon, Directeur de recherche CNRS, Université de Bordeaux.

Editeur : Editions Liaisons – 2013 – 504 pages
ISBN : 2878809076 – 45 euros