

Cassation sociale n° 09-41354 du 6 juillet 2010

Conseillère commerciale dans une banque et représentante du personnel, une salariée saisit le juge, estimant que son employeur n'a jamais tenu compte du fait que son temps de travail était amputé des heures de délégation syndicale pour déterminer le montant de ses primes variables. Déboutée par la Cour d'Appel de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, elle porte l'affaire devant la Cour de Cassation... qui lui donne raison.

Dans son arrêt, la Cour estime que "lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à caractère syndical, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée, de manière objective et pertinente, par des éléments étrangers à toute discrimination ; que ne présente pas de tels éléments pour justifier un déroulement de carrière susceptible de caractériser une discrimination syndicale l'employeur qui invoque l'attitude du salarié consistant à s'abstenir de demander à être rempli de ses droits relatifs au déroulement de sa carrière (...) et que la seule absence de protestation du salarié ne peut valoir renonciation à ce droit".

Relevant que pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts, la Cour d'Appel avait invoqué le fait que celle-ci n'avait pas fourni les déclarations auxquelles elle était tenue et qui devaient permettre le calcul de la prime, alors qu'il appartenait à l'employeur de justifier que la clientèle confiée à la salariée était adaptée à l'exercice de ses mandats, la Cour de Cassation estime que la Cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail.

En conséquence, elle casse et annule l'arrêt de la Cour d'Appel de Rennes du 27 janvier 2009 et, pour être fait droit, renvoie les parties devant la Cour d'Appel de Caen.