



**UNIVERSITÉ DE  
MONTPELLIER**

**TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS  
INDIVIDUELLES – Groupe B – 2024/2025**

**Cours** de Monsieur le Professeur Lucas BENTO de CARVALHO  
**Travaux dirigés** par Mesdames Amel AIT AKLI et Catherine ALBISSON-TRIQUET,  
Monsieur Yoan BEKAIRI  
**Tutorat** Monsieur Matthieu LEYMONIE

---

**Séance 3 : L'EMBAUCHE**

---

**I. DISSERTATION**

**Le principe de non-discrimination à l'épreuve de l'intérêt de l'entreprise**

## II. DOCUMENTS

En plus des documents ci-dessous, et en lien avec eux, quelques lectures incontournables :

- F. HEAS, « Discrimination et admission de différences de traitement entre salariés », *JCP S* 1997, n° 12, 117
- M. MINE, « Consécration jurisprudentielle de la notion “discrimination indirecte” », *RDT* 2007, p. 245 et s.
- H. NASOM-TISSANDIER, « Neutralité religieuse dans l’entreprise le droit français au prisme du droit européen », *Dr. soc.* 2018, p. 348 et s.
- M. MERCAT-BRUNS, L. PECAUT-RIVOLIER, « Le droit français est-il suffisamment équipé en matière de lutte contre les discriminations systémiques ? ». *RDT* 2020, p. 373.

### A. Le principe de non-discrimination

**CEDH, 27 mai 2013, aff. Eweida et autres c. Royaume-Uni, req. n° 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10**

Consultable sur le site du Conseil de l’Europe.

**Cass. soc., 19 mars 2013, CPAM, n° 12-11.690**

**Sur les deux moyens, réunis :**

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Paris, 9 novembre 2011), que Mme X... a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée le 4 septembre 2001 par la caisse primaire d’assurance maladie de Seine-Saint-Denis en qualité de technicienne prestations maladie ; que le règlement intérieur de la caisse a été complété le 10 février 2004 par une note de service interdisant « le port de vêtements ou d’accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit » et notamment « le port d’un voile islamique, même sous forme de bonnet » ; qu’elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 29 juin 2004 aux motifs qu’elle portait un

foulard islamique en forme de bonnet ; qu’elle a saisi la juridiction prud’homale le 24 mai 2005 en nullité de son licenciement en soutenant que celui-ci était discriminatoire au regard de ses convictions religieuses ; Attendu que Mme X... fait grief à l’arrêt de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :

*l° que les principes de laïcité et de neutralité n’ont vocation à s’appliquer qu’à l’Etat, aux collectivités publiques, aux personnes morales de droit public et à leurs agents ; qu’en affirmant que ces principes justifiaient en l’espèce le licenciement de Mme X..., en ce que ceux-ci lui interdisaient, dans le cadre de ses fonctions, de porter un « foulard en bonnet »*

*manifestant son appartenance à la religion musulmane quand celle-ci n'était pas un agent de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'une personne morale de droit public, mais une salariée de droit privé travaillant pour le compte d'une personne morale de droit privé, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 1er de la Constitution et par refus d'application les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1132-1 du code du travail ;*

*2°/ qu'aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en affirmant que le licenciement de Mme X..., lequel trouvait son unique cause dans le fait que celle-ci portait, dans l'exercice de ses fonctions un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance religieuse, sans rechercher, ainsi que cela lui était demandé, si au regard des fonctions qu'elle exerçait, lesquelles ne la conduisaient pas à être en contact avec les assurés, l'interdiction qui lui était ainsi faite de porter un « foulard en bonnet », était justifiée au regard de la nature des tâches qu'elle avait à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et des articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;*

*3°/ qu'en disant que le licenciement était*

*justifié quand elle avait elle-même relevé que la salariée portait un simple « foulard en bonnet», ce dont il résultait que l'interdiction qui lui avait été faite n'était pas proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et les articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ;*

*4°/ qu'aux termes de l'article L. 1321-3 du code du travail, un règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché; qu'à cet égard, un règlement intérieur ne saurait apporter de restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale ; qu'en décidant que le licenciement de Mme X... était fondé dès lors que celle-ci n'avait pas respecté le règlement intérieur de la caisse primaire d'assurance maladie, lequel interdisait pourtant, de façon générale, aux salariés de la caisse le port de vêtements ou d'accessoires manifestement leur appartenance à un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit et comportait ainsi une restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;*

*Mais attendu que la cour d'appel a retenu exactement que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables*

à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ;

Et attendu qu'ayant retenu que la salariée exerce ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés

sociaux de la Seine-Saint-Denis, qu'elle travaille en particulier comme « technicienne de prestations maladie » dans un centre accueillant en moyenne six cent cinquante usagers par jour, peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public, la cour d'appel a pu en déduire que la restriction instaurée par le règlement intérieur de la caisse était nécessaire à la mise en œuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public ; D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

**PAR CES MOTIFS :**

REJETTE le pourvoi ;

### **Cass. soc. 22 novembre 2017, n° 13-19.855, PBRI**

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, L. 1133-1, L. 1321-3, 2°, du code du travail, dans sa rédaction applicable, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 2, § 2, et 4, § 1, 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 ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la

liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3, 2°, du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

Attendu que, saisie par la Cour de cassation dans le présent pourvoi d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, Asma Y..., aff. C-188/15), a dit pour droit : "L'article 4, § 1, 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, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition" ;

Attendu, par ailleurs, que, par arrêt du même jour (CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15), la Cour de justice a dit pour droit : "L'article 2, § 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, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive ; qu'en revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, § 2, sous b), de la directive 2000/78/CE s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires,

ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier" ;

Attendu que la Cour de justice a précisé, dans les motifs de cette dernière décision (§ 43), s'agissant du refus d'une salariée de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de l'employeur, qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à l'employeur, face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu qu'il en résulte que l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail

n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 pour faute pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société ; que la salariée a saisi le 10 novembre 2009 la juridiction prud'homale en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'une entreprise doit tenir compte de la diversité des clients et de leurs convictions et qu'elle est donc naturellement amenée à imposer aux employés qu'elle envoie au contact de sa clientèle une obligation de discrétion qui respecte les convictions de chacun, à la condition toutefois que la restriction qui en résulte soit justifiée par la nature de la tâche à effectuer et proportionnée au but recherché, qu'en l'espèce, il est établi qu'une société cliente a souhaité que les interventions de la salariée se fassent désormais sans port de voile afin de ne pas gêner certains de ses collaborateurs, que la restriction que l'employeur a alors imposée à la liberté de la salariée de manifester ses convictions religieuses par sa tenue

vestimentaire a été proportionnée au but recherché puisque seulement limitée aux contacts avec la clientèle, les travaux effectués dans ses locaux par un ingénieur d'études portant un voile ne lui créant aucune difficulté selon ses propres déclarations, qu'ainsi, il apparaît que le licenciement ne procède pas d'une discrimination tenant à ses convictions religieuses puisque la salariée était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise mais qu'il est justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que la liberté donnée à la salariée de manifester ses convictions religieuses débordait le périmètre de l'entreprise et empiétait sur les sensibilités de ses clients et donc sur les droits d'autrui ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321- 5 du code du travail et que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses, et alors qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice en réponse à la question préjudicielle posée que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et

déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel a méconnu la portée des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 Versailles

### **Cass. soc. 17 avril 2008, 06-45.270, PB**

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) représentée par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin a été entendue en ses observations, par application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 modifiée par la loi du 31 mars 2006 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 13 septembre 2006), que M. X..., salarié de nationalité française de la société European synchrotron, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant en son dernier état au paiement d'une indemnité d'expatriation réservée par l'article 50 de la convention d'entreprise de 1993 aux salariés de nationalité étrangère ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen, que :

1°/ l'octroi d'une prime d'expatriation , versée aux seuls salariés étrangers et indépendamment de toute expatriation effective, présente un caractère discriminatoire ; que la circonstance que la prime litigieuse aurait pour objet de faciliter l'embauche de salariés ressortissants non français afin de contribuer à la création d'un pôle d'excellence scientifique international ne constitue pas une justification objective

et étrangère à la prohibition des discriminations fondées sur la nationalité ; qu'en déboutant M. X... de sa demande après avoir retenu qu'il pouvait être admis que dans un premier temps et pour atteindre l'objectif de création d'un pôle scientifique international d'excellence, un tel avantage soit conféré à tous les salariés "étrangers" quelle que fût leur provenance géographique et y compris s'ils avaient toujours habité en France, voire à Grenoble, la cour d'appel a violé les articles L. 122-45 du code du travail, ensemble les articles 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 1er du protocole additionnel à la convention relatif au droit de propriété et les articles 12 et 39 TCE ;

2°/ selon le principe "à travail égal, salaire égal", une inégalité de traitement entre des salariés peut être justifiée à la seule condition de reposer sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée ; que méconnaît le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération, le versement aux seuls salariés de nationalité non française, d'une prime dite d'expatriation ou de dépaysement, dont le montant varie selon la composition familiale des salariés en bénéficiant, indépendamment de toute expatriation effective ; que M. X... avait fait

valoir dans ses conclusions d'appel que la prime versée sur le fondement de l'article 50 de la convention d'entreprise du 18 juin 1993 pouvait générer un écart de 14 à 22 % du salaire en fonction de la composition de la famille du salarié de nationalité non française et bénéficiait à des salariés non français indépendamment de toute expatriation effective ; que la cour d'appel, qui a débouté M. X... de ses demandes, sans vérifier si les différences de salaires invoquées n'étaient pas disproportionnées au regard du but poursuivi par la prime litigieuse, a privé sa décision de base légale au regard du principe "à travail égal, salaire égal", ensemble les articles L. 140-2 du code du travail, 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1er du protocole additionnel à la convention relatif au droit de propriété et des articles 12 et 39 TCE ;

Mais attendu, d'abord, que le principe de non-discrimination en raison de la nationalité énoncé par l'article 12 du traité CE n'a vocation à s'appliquer que dans les situations régies par le droit communautaire ; qu'ainsi, en matière d'emploi, il n'est destiné, en vertu de l'article 39 du traité, qu'à garantir la libre circulation des travailleurs ; qu'il en résulte que ces dispositions ne peuvent pas être invoquées

par un salarié qui n'a pas exercé cette liberté de circulation pour travailler dans un autre Etat membre ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des dispositions combinées du préambule de la Convention de Paris du 16 décembre 1988 relative à la construction et à l'exploitation d'une installation européenne de rayonnement synchrotron, de la résolution n°2 jointe à l'acte final, des articles 12 et 25 des statuts de la société Installation européenne de rayonnement synchrotron et 50 de la convention collective d'entreprise précitée, que la prime d'expatriation, prévue par les statuts annexés à la convention, est destinée à compenser les inconvénients résultant de l'expatriation du salarié et de sa famille et à contribuer à la création d'un pôle d'excellence scientifique international ; que la privation de cet avantage pour les salariés français repose ainsi sur une raison objective, pertinente, étrangère à toute discrimination prohibée et proportionnée à l'objectif légitimement poursuivi par les Etats contractants ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

### **Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-10.291**

Sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile ;

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause, l'article L. 1134-1 du même code, l'article 6 § 1er 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, ensemble les articles 4.1 et 4.2 du règlement du personnel navigant commercial d'Air France alors applicable ;



Attendu d'une part que, par arrêt du 13 septembre 2011 (CJUE, Prigge, aff. C-447/09), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 2, paragraphe 5, 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, doit être interprété en ce sens que les États membres peuvent autoriser, par des règles d'habilitation, les partenaires sociaux à adopter des mesures au sens de cet article 2, paragraphe 5, dans les domaines visés à cette disposition qui relèvent des accords collectifs et à condition que ces règles d'habilitation soient suffisamment précises afin de garantir que lesdites mesures respectent les exigences énoncées audit article 2, paragraphe 5 ; qu'une mesure nationale, qui fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans, n'est pas une mesure nécessaire à la sécurité publique et à la protection de la santé, au sens du même article 2, paragraphe 5 ; que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une clause d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, fixe à 60 ans l'âge limite à compter duquel les pilotes sont considérés comme n'ayant plus les capacités physiques pour exercer leur activité professionnelle alors que les réglementations nationale et internationale fixent cet âge à 65 ans ; que l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la sécurité aérienne ne constitue pas un objectif légitime au sens de cette disposition ; que cette interprétation de la directive du 27 novembre 2000 s'applique

mutatis mutandis au personnel navigant commercial ;

Attendu d'autre part que l'article 4.2 du règlement du personnel navigant commercial d'Air France n'ouvrait qu'une simple possibilité au salarié de solliciter la prolongation de son activité au-delà de 55 ans soumise à l'accord de la compagnie et que ces dispositions, en application de l'article 3 de la loi n° 2004-734 du 26 juillet 2004, ont cessé d'être applicables au 6 mai 2006 ;

Qu'il en résulte que la différence de traitement fondée sur l'âge instituée par l'article 4.1 du règlement du personnel navigant commercial, qui ne constituait pas un moyen nécessaire à la réalisation de l'objectif de politique d'emploi et de marché du travail, n'était ni nécessaire ni proportionnée à un objectif de sécurité publique et de protection de la santé ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., née en 1951, a été engagée par la société Air Inter en qualité d'hôtesse à compter du 6 mars 1972 et est devenue chef de cabine le 9 novembre 1977, puis chef de cabine principale le 1er novembre 1991 ; que son contrat de travail a été transféré à la société Air France en avril 1992 ; que M. Y..., né en 1950, a été engagé par la société Air Inter en qualité de steward par contrat à durée indéterminée du 22 octobre 1979 et est devenu chef de cabine le 1er octobre 1989, puis chef de cabine principal le 1er décembre 1999 ; que par lettre du 4 septembre 2005, Mme Y... a demandé à son employeur une prolongation de son activité jusqu'à l'anniversaire de sa 56e année et que par lettre du 27 septembre 2005, Air France a fait droit à cette demande pendant une période de trois

mois à compter du 1er février 2006, soit jusqu'au 30 avril 2006 ; que par lettre du 17 mars 2006, la société Air France a informé Mme X... de la date de cessation d'activité, comme indiqué dans son courrier du 27 septembre 2005, au 1er mai 2006 ; que par lettre du 20 juin 2005, la société Air France, à qui son contrat de travail avait été transféré depuis 1997, a informé M. Y... que, conformément à la réglementation en vigueur, il cesserait son activité le 1er septembre 2005 ; qu'estimant que leur employeur avait mis fin unilatéralement à leur contrat de travail, sans rechercher si cette solution correspondait à leurs attentes ni leur proposer un autre emploi au sein de l'entreprise, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de paiement d'indemnités ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes, l'arrêt retient que ceux-ci soutiennent que les dispositions du règlement du personnel navigant commercial sont discriminatoires au regard du critère de l'âge car elles s'analysent comme « une clause-couperet » visant à interrompre l'activité des salariés en fonction de leur âge et à l'exclusion de tout autre critère ; que l'arrêt relève que, contrairement à cette affirmation, la possibilité est laissée au personnel navigant commercial de prolonger son activité au-delà de 55 ans, de sorte que le règlement n'instaure aucune règle de retraite-couperet impérative, ni d'ailleurs aucune interdiction de voler, mais instaure un âge de cessation d'activité anticipée plus avantageuse, laissant au salarié la faculté de poursuivre son contrat de travail jusqu'à 60 ans, et

même au-delà, s'il le désire ; qu'en prévoyant que le personnel navigant commercial peut continuer de voler au-delà de l'âge de 55 ans sur simple demande, le règlement ne réalise aucune discrimination par l'âge ; qu'en tout état de cause, la limite d'âge prévue à l'article 4.1 poursuit un objectif légitime de sécurité des utilisateurs transportés comme des personnels navigants commerciaux ; qu'elle est en adéquation avec l'objectif de sécurité poursuivi, en raison des sujétions particulières auxquelles sont soumis les navigants dans l'exercice de leurs fonctions, qui diffèrent de celles du personnel navigant technique ; que la rupture du contrat de travail en application du règlement est un moyen approprié pour favoriser l'accès des plus jeunes générations à l'emploi ; qu'enfin, la société Air France, en appliquant le règlement à tous ses personnels navigants commerciaux, ne peut se voir reprocher une pratique discriminatoire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

#### **PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 29 octobre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 Paris, autrement composée ;

## Cass. soc. 22 novembre 2017, n° 13-19.855, PBRI

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, L. 1133-1, L. 1321-3, 2°, du code du travail, dans sa rédaction applicable, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 2, § 2, et 4, § 1, 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 ;

(...)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 pour faute pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société ; que la salariée a saisi le 10 novembre 2009 la juridiction prud'homale en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'une entreprise doit tenir compte

de la diversité des clients et de leurs convictions et qu'elle est donc naturellement amenée à imposer aux employés qu'elle envoie au contact de sa clientèle une obligation de discrétion qui respecte les convictions de chacun, à la condition toutefois que la restriction qui en résulte soit justifiée par la nature de la tâche à effectuer et proportionnée au but recherché, qu'en l'espèce, il est établi qu'une société cliente a souhaité que les interventions de la salariée se fassent désormais sans port de voile afin de ne pas gêner certains de ses collaborateurs, que la restriction que l'employeur a alors imposée à la liberté de la salariée de manifester ses convictions religieuses par sa tenue vestimentaire a été proportionnée au but recherché puisque seulement limitée aux contacts avec la clientèle, les travaux effectués dans ses locaux par un ingénieur d'études portant un voile ne lui créant aucune difficulté selon ses propres déclarations, qu'ainsi, il apparaît que le licenciement ne procède pas d'une discrimination tenant à ses convictions religieuses puisque la salariée était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise mais qu'il est justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que la liberté donnée à la salariée de manifester ses convictions religieuses débordait le périmètre de l'entreprise et empiétait sur les sensibilités de ses clients et donc sur les droits d'autrui ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux

sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321- 5 du code du travail et que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses, et alors qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice en réponse à la question préjudicielle posée que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés

par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel a méconnu la portée des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 Versailles

### **Cass. soc. 23 novembre 2022, n°21-14.060, PB**

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 novembre 2019) et les productions, M. [T] a été engagé le 7 mai 1998 par la société Air France, en qualité de steward.

3. A compter de 2005, le salarié s'est présenté coiffé de tresses africaines nouées en chignon à l'embarquement, lequel lui a été refusé par l'employeur au motif qu'une telle coiffure n'était pas autorisée par le manuel des règles de port de l'uniforme pour le personnel navigant commercial masculin. Par la suite et jusqu'en 2007, le salarié a porté une perruque pour exercer ses fonctions.

4. Soutenant être victime de discrimination, il a saisi, le 20 janvier 2012, la juridiction prud'homale de diverses demandes.

5. Le 13 avril 2012, l'employeur a notifié au salarié une mise à pied sans solde de cinq jours pour présentation non conforme aux règles de port de l'uniforme.

6. Le 17 février 2016, le salarié a été déclaré définitivement inapte à exercer la fonction de personnel navigant commercial, en raison d'un syndrome dépressif reconnu comme maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie.

7. Après avoir bénéficié d'un congé de reconversion professionnelle et confirmé qu'il ne souhaitait pas de reclassement au sol, il a été licencié le 5 février 2018 pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

8. En cause d'appel, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts

pour discrimination, harcèlement moral et déloyauté, d'un rappel de salaire pour la période du 1er janvier 2012 au 28 février 2014 et les congés payés afférents, la nullité de son licenciement et en conséquence la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre, d'un solde de préavis avec les congés payés afférents et d'une indemnité de licenciement.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses huitième et neuvième branches

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de sa demande de rappels de salaire du 1er janvier 2012 au 28 février 2014, ainsi que de ses demandes tendant à la nullité de son licenciement et au paiement de sommes subséquentes à titre de dommages-intérêts, de solde sur préavis, de congés payés afférents et d'indemnité de licenciement, alors :

« 8°/ que s'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ; qu'en écartant la discrimination sans préciser en quoi les tresses africaines nuiraient à l'image de la compagnie Air France, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa

décision au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

9°/ que s'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le salarié n'avait pu exercer ses fonctions et avait dû porter une perruque pour pouvoir embarquer sur les vols qu'il devait assurer, ce à raison de sa coiffure faite de tresses africaines pourtant autorisée pour les femmes, et que "les éléments de fait apportés par M. [T] laissent supposer un harcèlement fondé sur une discrimination" ; que pour écarter la discrimination à raison du sexe, la cour d'appel s'est bornée à faire état d'une "différence d'apparence admise à une période donnée entre hommes et femmes en terme d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage" et à affirmer que "ce type de différence qui reprend les codes en usage ne peut être qualifiée de discrimination" ; qu'en justifiant ainsi la différence de traitement constatée par une discrimination communément admise, la cour d'appel a violé les articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en oeuvre en droit interne les articles 2, § 1, et 14, § 2, de la directive

2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail :

10. Il résulte de ces textes que les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante et être proportionnées au but recherché.

11. Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole, C-188/15), que par analogie avec la notion d'"exigence professionnelle essentielle et déterminante" prévue à l'article 4, § 1, 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, la notion d'"exigence professionnelle véritable et déterminante", au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Il résulte en effet de la version en langue anglaise des deux directives précitées que les dispositions en cause sont rédigées de façon identique : "such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement".

12. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de ses demandes de rappels de

saire et tendant à la nullité du licenciement et au paiement de sommes subséquentes, l'arrêt, après avoir constaté que le manuel de port de l'uniforme des personnels navigants commerciaux masculins mentionne que "les cheveux doivent être coiffés de façon extrêmement nette. Limitées en volume, les coiffures doivent garder un aspect naturel et homogène. La longueur est limitée dans la nuque au niveau du bord supérieur du col de la chemise. Décoloration et ou coloration apparente non autorisée. La longueur des pattes ne dépassant pas la partie médiane de l'oreille. Accessoires divers : non autorisés", retient que ce manuel n'instaure aucune différence entre cheveux lisses, bouclés ou crépus et donc aucune différence entre l'origine des salariés et qu'il est reproché au salarié sa coiffure, ce qui est sans rapport avec la nature de ses cheveux.

13. Il ajoute que si le port de tresses africaines nouées en chignon est autorisé pour le personnel navigant féminin, l'existence de cette différence d'apparence, admise à une période donnée entre hommes et femmes en termes d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage, qui reprend les codes en usage, ne peut être qualifiée de discrimination.

14. L'arrêt énonce encore que la présentation du personnel navigant commercial fait partie intégrante de l'image de marque de la compagnie, que le salarié est en contact avec la clientèle d'une grande compagnie de transport aérien qui comme toutes les autres compagnies aériennes impose le port de l'uniforme et une certaine image de marque immédiatement reconnaissable, qu'en sa qualité de steward, il joue un rôle commercial dans son contact avec la clientèle et représente la compagnie

et que la volonté de la compagnie de sauvegarder son image est une cause valable de limitation de la libre apparence des salariés.

15. L'arrêt en déduit que les agissements de la société Air France ne sont pas motivés par une discrimination directe ou indirecte et sont justifiés par des raisons totalement étrangères à tout harcèlement.

16. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la société Air France avait interdit au salarié de se présenter à l'embarquement avec des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon et que, pour pouvoir exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure au motif que celle-ci n'était pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, ce dont il résultait que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe, la cour d'appel, qui, d'une part, s'est prononcée par des motifs, relatifs au port de l'uniforme, inopérants pour justifier que les restrictions imposées au personnel masculin relatives à la coiffure étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel de la société Air France et préserver l'image de celle-ci, et qui, d'autre part, s'est fondée sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et

féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes, au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [T] de ses demandes de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de rappels de salaire du 1er janvier 2012 au 28 février 2014, ainsi que de sa demande tendant à la nullité de son licenciement et au paiement de dommages-intérêts à ce titre, de solde sur préavis et congés payés afférents et d'indemnité de licenciement, et en ce qu'il condamne M. [T] à payer à la société Air France la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens d'appel, l'arrêt rendu le 6 novembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Air France aux dépens ;

## **B. L'égalité de traitement**

**Cass. soc. 29 octobre 1996, 92-43.680, Ponsolle, PB**

Attendu que, selon l'ordonnance de référé

attaquée (conseil de prud'hommes de

Toulouse, 26 juin 1992), Mme X... a été embauchée le 6 novembre 1990 par la société Delzongle en qualité de secrétaire administrative, puis, le 6 mars 1991, en qualité de secrétaire de direction moyennant un salaire brut mensuel de 8 000 francs ; que, faisant valoir que son salaire mensuel était calculé sur une durée supérieure à la durée légale de travail et qu'il était en outre inférieur à celui d'autres secrétaires effectuant un travail comparable au sien, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires et d'un rappel de salaires ;

Sur la fin de non-recevoir soulevée par la défense : (sans intérêt)

Sur le premier moyen : (sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Delzongle reproche encore au conseil de prud'hommes de l'avoir condamnée à payer à Mme X... un rappel de salaire sur le fondement de l'article L. 140-2 du Code du travail, alors, selon le moyen, que le principe d'égalité de rémunération posé par cet article s'applique entre les hommes et les femmes et qu'en la condamnant au paiement d'un rappel de salaire pour une rémunération différente entre femmes, le conseil de prud'hommes en a fait une fausse application ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes a exactement rappelé que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale " à travail égal, salaire égal " énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail ; qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ;

Et attendu qu'ayant relevé que la salariée accomplissait, avec un coefficient salarial identique et une qualification supérieure, le même travail qu'une autre salariée et percevait une rémunération moindre, et que l'employeur se bornait, pour justifier cette situation, à alléguer la différence d'ancienneté entre les salariées, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que l'ancienneté respective des salariées était prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

.

### **Cass. soc. 11 janvier 2012, 10-19.438, inédit**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc., 1er juillet 2009, n° 07-43. 328), que M. X... a été engagé le 6 septembre 1984 en qualité

d'agent technique principal par la société Comsip aux droits de laquelle se trouve la société Cegelec ; que nommé le 1er janvier 1996, au Bureau d'études et travaux (BET) avec la qualification d'ingénieur, position B 1, catégorie 1, coefficient 90 pour exercer



des fonctions de " chef de groupe contrôle commande ", il s'est vu confier à partir du 4 mars 1998, le poste d'ingénieur réseau au sein du BET avec la même qualification ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de rappel de salaires en faisant valoir que certains de ses collègues ingénieurs percevaient une rémunération supérieure à la sienne ;

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt énonce que la comparaison avec M. Y... révèle que ce dernier a accédé, en 2001, au statut de cadre technique B 1. 1 coefficient 90 au salaire de 38 259, 9 euros alors qu'à la même époque M. X..., au même coefficient, percevait seulement 30 733 euros ; qu'il en a été de même en 2002 où, quoique au coefficient 95, M. X... a perçu un salaire de 31 074 euros pendant que M. Y..., au coefficient 90 touchait 39 177 euros, tout en restant positionné en B1 1 ; que toutefois en 2002, quoique plus jeune, 45 ans, M. Y..., qui avait suivi la promotion interne, avait plus d'ancienneté, 25 ans, alors que M. X..., âgé de 56 ans, n'en avait à la même époque que 18 ; qu'une telle différence a pu justifier une inégalité des salaires dès lors qu'il résulte de l'examen des bulletins de salaires délivrés à l'un et à l'autre pour la période 1997-2009, que l'employeur ne leur a pas versé de prime d'ancienneté ;

Attendu cependant que si l'ancienneté, lorsqu'elle est intégrée dans le salaire de base, constitue un élément objectif pouvant justifier une différence de rémunération, il incombe au juge de vérifier si elle justifie la

différence de rémunération constatée ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans procéder à cette vérification alors que le salarié faisait valoir qu'il percevait comme son collègue avant son passage au statut d'ingénieur et avant son intégration dans le salaire de base, une prime d'ancienneté de 15 %, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu " le principe à travail égal, salaire égal " ;

Attendu que pour débouter le salarié, l'arrêt énonce encore qu'au regard du critère d'ancienneté et à égalité de classification B1, ou de titre, " ingénieur ", M. X... âgé de 56 ans avec dix-huit ans d'ancienneté dans l'entreprise, percevait en avril 2002 un salaire de 2 586 euros, alors que M. Z..., Mme A... et M. B..., respectivement âgés de 31, 40 et 55 ans et bénéficiant d'une ancienneté respective de deux, six et trois ans, percevaient un salaire de 2 694 euros, 2 896 euros et 3 117 euros ; qu'en octobre 2003, si M. X... recevait un salaire de 2 623 euros, ces trois personnes progressaient plus vite et gagnaient 2 878 euros, 3 069 euros et 3 241 euros, la différence ne faisant que s'accroître en octobre 2004 ; que, toutefois, cette comparaison n'est pas pertinente car si l'ancienneté dans l'entreprise était inférieure à celle de M. X..., leur expérience professionnelle en qualité d'ingénieur était supérieure, six ans pour ce dernier, sept ans pour M. Z..., quatorze ans pour Mme A... et vingt-huit ans pour M. B... ; qu'ainsi, l'inégalité des salaires se trouve justifiée par des éléments objectifs ;

Attendu cependant que l'expérience

professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ne peut justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'elle est en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que l'expérience professionnelle des salariés avec lesquels M. X... se comparait, était inopérante pour justifier la progression salariale plus rapide de ces salariés la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 février 2010, entre les parties, par la chambre détachée de la cour d'appel de Fort-de-France à Cayenne ; remet, en conséquence, 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 Cayenne

### **Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-16.246**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., employé par la caisse d'allocations familiales du Rhône (la CAF), a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment un rappel de prime de guichet prévue par l'article 23 de la convention collective nationale du travail des personnels des organismes de sécurité sociale, outre des dommages-intérêts pour résistance abusive ; que le syndicat CGT (le syndicat) est intervenu volontairement à l'instance ;

#### **Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :**

Vu l'article 23, alinéas 1 et 2, de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, ensemble le chapitre X du règlement intérieur type annexé à la convention ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de rappel d'indemnité de guichet, l'arrêt retient qu'il ne rapportait pas la preuve d'être en contact permanent avec le public et que le versement d'une indemnité de guichet proratisée correspond au temps de travail effectivement passé au guichet ;

Attendu cependant, qu'en application de l'article 23 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 et du règlement intérieur type auquel il renvoie, l'indemnité de guichet est attribuée aux agents dont la fonction nécessite un contact permanent avec le public et qui occupent un emploi ayant pour objet le règlement complet d'un dossier prestations ; qu'il en résulte que les agents bénéficiaires de l'indemnité de guichet sont ceux qui, au regard de leurs tâches, sont affectés de façon permanente au service du public pour

assurer l'exécution complète de prestations déterminées ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'indemnité de guichet n'est pas réservée aux salariés placés en contact permanent avec le public et qu'il résultait de ses constatations que le salarié en cause était affecté de façon permanente au service du public pour assurer le règlement complet de dossiers de prestations, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation encourue sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif critiqué par le second moyen sur les dommages-intérêts demandés par le syndicat ;

**Et sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :**

Vu l'article 46 de la convention collective nationale du travail des personnels des organismes de sécurité sociale ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'à l'expiration du congé légal de maternité, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ;

Attendu que pour faire droit à la demande de dommages-intérêts du salarié en réparation du préjudice né de la privation indue du congé spécifique pour nouvel enfant, l'arrêt énonce que ces jours de congés supplémentaires pour nouvel enfant à charge n'étaient pas destinés à compenser

un désavantage résultant d'un éloignement du travail lié à la grossesse, ni à protéger la maternité ou à corriger une inégalité de fait affectant les femmes en matière d'emploi ou de promotion professionnelle, mais qu'ils avaient pour objet de favoriser la présence d'un parent auprès d'un enfant nouveau né, à l'expiration du congé maternité de la mère, de sorte qu'ils ne pouvaient être refusés aux hommes qui, assurant la garde et l'éducation de leurs enfants dans les conditions prévues par l'accord collectif, se trouvaient dans la même situation que les travailleuses et avaient ainsi vocation à en bénéficier, au regard des exigences découlant de l'article 141 du Traité CE, devenu l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 46 de la convention collective a pour objet d'attribuer un congé supplémentaire de maternité à l'expiration du congé légal de maternité rappelé à l'article précédent et vise ainsi à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 mars 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, 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 Grenoble ;

### III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

👤 : F. GAUDU, « Droit du travail et religion », *Dr. soc.* 2008, p. 959 et s.

👤 : M. MERCAT-BRUNS, « La discrimination systémique : un concept présent ailleurs mais un défi commun ? ». RDT 2020, p. 423.

📺 : DataGueule, « Inégalité des sexes : “Liberté, Égalité, Adelphité” » : <https://www.facebook.com/watch/?v=988265994639222>



🔊 : Les couilles sur la table « Au travail, les feignasses ! (1/2)» : <https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/au-travail-les-feignasses-1-2>