

511-6 ... Maître Philippot : Inégalité de traitement, le droit d'alerte du CSE est-il possible ?



Olivier Philippot,
Avocat associé,
Philippot Avocat



Abélia Cosentino,
Juriste,
Philippot Avocat

La Cour de cassation a rendu trois arrêts intéressants concernant le champ d'application du droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes (Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-25.128 ; Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 19-11.508 ; Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-24.861). Les trois décisions ont été rendues au visa de l'article L. 2313-2 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la création du CSE. Elles demeurent d'actualité puisque ce droit d'alerte a été conservé à l'identique et simplement recodifié à l'article L. 2312-59 du Code du travail.

Dans deux affaires (pourvois n° 18-25.128 et 19-11.508), les délégués du personnel avaient déclenché la procédure d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes en raison de différences de rémunération entre salariés. Les litiges portaient sur le versement d'une prime de 13^{ème} mois pour une affaire et sur une indemnité de congés payés pour l'autre.

Dans la troisième affaire (pourvoi n° 18-24.861), les délégués du personnel invoquaient une discrimination en raison de l'âge, conduisant à pénaliser les salariés âgés dans le cadre de leur évolution professionnelle et de leur rémunération.

Dans les trois affaires, l'employeur contestait le recours à cette procédure d'alerte.

Les demandeurs se fondaient tous sur ce même article L. 2313-2 du Code du travail (actuel L. 2312-59), selon lequel un membre du CSE peut saisir immédiatement l'employeur s'il constate « *qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché* ». L'article précise que « *cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.* »

Dans les deux premières affaires, le droit d'alerte était motivé par le constat d'une inégalité de traitement. La Cour de cassation a confirmé la position des cours d'appel qui avaient constaté « *que cette demande n'entraîne pas dans les prévisions de l'article L. 2313-2 du Code du travail* ».

À l'inverse, dans la troisième affaire, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel. Dès lors que les juges du fond avaient constaté « *l'existence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison de l'âge* », ils devaient considérer que le droit d'alerte était justifié. L'article L. 2312-59 du Code du travail visant expressément le cas de la discrimination, la décision de la Cour de cassation apparaît incontestable.

En revanche, ce texte ne vise pas le cas de l'inégalité de traitement comme étant un cas d'atteinte aux personnes.

La Cour de cassation aurait néanmoins pu se fonder sur l'adverbe « *notamment* » pour ajouter un motif d'atteinte aux personnes justifiant le droit d'alerte et par conséquent donner une interprétation large du champ d'application de ce texte.

En refusant de faire entrer l'inégalité de traitement dans le champ d'application de cet article, la Cour de cassation considère que l'inégalité entre les salariés ne cause pas une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou à leurs libertés individuelles.

Cette décision nous semble justifiée au regard de la différence de nature entre l'inégalité de

traitement et la discrimination. L'inégalité est relative, elle n'apparaît que par comparaison entre salariés. La discrimination suppose quant à elle une atteinte à la personne même du salarié. La Cour de cassation refuse par là même d'ériger le principe d'égalité de traitement au rang des libertés fondamentales.

Les définitions juridiques de ces notions sont quant à elles connues de longue date. L'égalité de traitement suppose le respect d'une égalité entre salariés d'une même entreprise placés dans une situation identique ou comparable. La discrimination apparaît lorsqu'une décision est fondée directement ou indirectement

sur un motif illicite dont la liste figure à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Enfin, il convient de rester vigilant. La Cour de cassation n'exclut pas la possibilité pour le CSE de déclencher le droit d'alerte de l'article L. 2312-59 du Code du travail pour des atteintes résultant de faits étrangers à un harcèlement moral ou sexuel et n'ayant pas une nature discriminatoire.

Le CSE devra néanmoins se fonder sur le constat de faits graves portant une atteinte directe aux salariés. Il pourra par exemple faire état de violations de libertés fondamentales.

À QUI SERA ATTRIBUÉ LE PRIX DE THÈSE VOLTAIRE/LIAISONS SOCIALES 2021 ?



CONCOURREZ AU PRIX DE THÈSE VOLTAIRE /
LIAISONS SOCIALES ET FAITES CONNAÎTRE
VOS TRAVAUX À L'ENSEMBLE DES ACTEURS
DU DROIT SOCIAL.

CLÔTURE DES INSCRIPTIONS LE 31 MARS 2021

Le prix de thèse Voltaire/Liaisons Sociales
consacre la meilleure thèse en droit social
soutenue dans une université française entre
le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020.
Le montant du prix est fixé pour l'année 2021
à 5.000 euros.

EN PARTENARIAT AVEC

LIAISONS SOCIALES



Wolters Kluwer

ACTEUR ET CRÉATEUR DE DROIT SOCIAL



MGG VOLTAIRE

RENSEIGNEMENTS www.voltaire-avocats.com/le-prix-de-these-voltaire/#concourir-au-prix-de-these