

Veille jurisprudentielle

**La Suppression sans raison d'une prime
c'est de la discrimination**

Lorsqu'un salarié invoque une discrimination, la charge de la preuve est partagée : le salarié doit établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et il revient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs et pertinents.

Dans une affaire, un salarié s'estime victime, de la part de son employeur, d'une discrimination raciale. Il fait valoir qu'il ne perçoit plus une prime alors qu'elle est attribuée à tous les autres salariés de son entreprise et que les autres primes, auxquelles il a droit, ne lui sont versées que de façon aléatoire et pour des montants variables.

Les juges ont considéré qu'il appartient à l'employeur de démontrer que les conditions d'octroi et le montant des primes sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En effet, les juges ont constaté qu'il n'y avait pas de cause connue au fait que le salarié ne perçoive plus de prime par rapport aux autres salariés, et au fait qu'il ne bénéficie qu'irrégulièrement et pour des montants variables des autres primes. Ces éléments de fait laissent présumer l'existence d'une discrimination.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 novembre 2009.

N° de pourvoi : 08-41249

**Elections professionnelles : veillez à bien
choisir vos candidats**

Le fait de retirer un candidat de la liste présentée aux élections des délégués du personnel, alors que les opérations de vote ont commencé, est une cause d'annulation du scrutin.

Dans une affaire, un syndicat avait présenté un salarié cadre dans la liste de ses candidats aux élections des délégués du personnel. Cependant, cette liste était destinée aux élections des délégués du personnel dans un collège non cadre. Constatant cette erreur, le syndicat décide de retirer la candidature de ce salarié cadre.

Un autre syndicat participant à l'élection estime que le brusque retrait de cette candidature, alors que les opérations de vote par correspondance étaient déjà engagées, remet en cause la régularité du scrutin. Il saisit le juge pour en demander l'annulation.

Les juges ont considéré que le retrait d'un candidat de la liste présentée aux élections des délégués du personnel, alors que les opérations de vote ont commencé, est une irrégularité affectant le déroulement du scrutin, contraire aux principes généraux du droit électoral. Cette irrégularité constitue donc une cause d'annulation du scrutin.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 janvier 2010.

N° de pourvoi : 09-60203.

Quelques rappels de droit

La clause de mobilité

Peut-on muter les salariés protégés ?

Aucune modification de leur contrat de travail et aucun changement de leurs conditions de travail ne peuvent être imposés aux salariés protégés.

Dès lors, s'ils refusent une mutation, l'employeur doit soit les maintenir dans leur poste initial, soit demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de les licencier, cette autorisation pouvant être refusée (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-11.123, Cass. soc., 2 mai 2001, n° 98-44.624), et ce, même si elle a lieu dans le même secteur géographique, (Cass. soc., 17 oct. 2001, n° 99- 43.301) : toute mutation d'un salarié protégé requiert son acceptation.

L'étendue de la clause de mobilité

Si l'activité de l'entreprise s'étend, la clause de mobilité s'élargit-elle également ?

En d'autres termes, les établissements créés postérieurement à l'acceptation d'une clause de mobilité rentrent-ils automatiquement dans le périmètre de mutation ?

En 2004, la Cour de cassation a jugé que si la clause n'énonce pas expressément que la mobilité géographique pourra concerner les établissements ouverts dans le futur, elle sera limitée aux sites ouverts au jour de la signature du contrat de travail ou de son avenant comportant la clause de mobilité (Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-42.018).

Pour la Cour de cassation, en effet, l'employeur ne peut étendre unilatéralement la portée d'une clause de mobilité (Cass. Soc., 14 octobre 2008, n°06-46.400 ; Cass. Soc., 7 juin 2006, n°04-45.846) : les clauses évolutives permettant l'extension du périmètre initial de mutation ne sont pas valables.

Toutefois, depuis 2006, la jurisprudence impose de délimiter une zone précise d'application pour chaque clause de mobilité (Cass. Soc., 12 juillet 2006, n° 04-45.396 ; Cass. soc., 7 juin 2006 préc.). Cette condition, qui n'existait pas aussi clairement en 2004 (voir l'arrêt du 12 mai 2004 précité), change la donne et laisse supposer que si un nouvel établissement se crée à l'intérieur de la zone géographique préalablement définie, le salarié doit pouvoir y être muté. Dans le cas contraire, il pourra refuser : une mutation ne peut être imposée dans un nouvel établissement implanté dans une région autre que celle indiquée dans la clause de mobilité.

Mais, en tout état de cause, la zone géographique d'application de la clause de mobilité ne peut être imprécise au point de pouvoir varier en fonction des futurs clients de l'entreprise (Cass. Soc., 17 mars 2010, n° 08-43.368).

Eric CHARRET
Commission Juridique.