

Valérie Augros ~ Avocat

Valérie Augros ~ Avocat

SOCIAL**A TRAVAIL EGAL, SALAIRE PAS TOUJOURS EGAL****Cass. Soc. 14 septembre 2016 n°15-11386**

Dans cette affaire, la société Renault appliquait sur ses sites de production basés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à celui appliqué sur Douai. Cette différence de traitement était contestée par un syndicat qui avait porté l'affaire en justice.

Dans sa décision rendue le 14 septembre 2016, la Chambre Sociale de la haute juridiction a décidé qu'une différence de traitement est acceptable seulement si elle repose sur des raisons objectives.

En effet, en droit du travail, le principe « à travail égal, salaire égal » doit s'appliquer. L'égalité de traitement entre salariés et donc de rémunération a été consacrée par la jurisprudence et ce principe est sans cesse réaffirmé.

Ainsi, dès lors que des salariés exercent un même travail ou un travail de valeur égale, ils doivent recevoir une rémunération égale.

Toutefois, une différence de traitement peut parfois être justifiée. Mais une telle différence doit être justifiée par des critères objectifs et pertinents.

C'est ce que rappelle ici la Cour de Cassation :

« Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. »

En l'espèce, l'employeur justifiait d'une disparité du coût de la vie pour pouvoir appliquer une différence de traitement. La Cour de Cassation approuve la Cour d'appel d'avoir constaté que la différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente.

SOCIAL**CONSEQUENCE DE L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE****Cass. Soc. 14 septembre 2016 n°15-16764**

A la suite d'une maladie non-professionnelle, un joueur professionnel de football s'est vu déclaré inapte pour la profession de joueur professionnel. Par contre, il a été déclaré apte par la médecine du travail à tous les postes ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses. Dans le cadre du reclassement, il s'est vu proposer un poste

d'éducateur et un autre de secrétaire administratif pour un salaire mensuel net de 1,200€. Le salarié a refusé les deux offres.

La Cour de Cassation reproche tout d'abord à la Cour d'appel de n'avoir pas précisé si le montant de la rémunération proposée correspondait

effectivement à la rémunération prévue par la convention collective des sports applicable.

La haute juridiction reproche encore à la Cour d'appel d'avoir rejeté les rappels de salaire sollicités par le salarié. Selon la Cour de Cassation :

« Il résulte de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-4 et L. 1242-15 du code du travail interprétés à la lumière de la clause 4 de l'accord-cadre du 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 que, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à

durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail. »

En d'autres termes, un salarié en CDD non reclassé doit continuer à être rémunéré selon son ancien salaire. La sanction du non-reclassement est ici très lourde pour l'employeur

EN BREF :

Casino

Depuis le 1^{er} juillet 2016, fixation par décret d'un seuil de gain prévu par l'article L.561-13 du code monétaire et financier.

Décret n°2016-774 du 10 juin 2016

Casino

Conditions et modalités d'octroi du crédit d'impôt accordés aux casinos pour l'organisation de manifestations artistiques de qualité.

Décret n°2016-838 du 24 juin 2016

Aéroport

Création d'une nouvelle Autorité de Supervision Indépendante chargée d'homologuer les tarifs des redevances aéroportuaires en application de la directive 2009/12/CE du 11 mars 2009.

Décret n°2016-825 du 23 juin 2016

Sport

Depuis le 1^{er} septembre 2016, simplification des règles sur la présentation d'un certificat médical pour la délivrance d'une licence sportive et la participation à des compétitions sportives.

Décret n°2016-1157 du 24 août 2016
