

PARTIE JURIDIQUE

Le candidat traite l'un des 2 sujets proposés parmi le sujet 1 et le sujet 2.

SUJET 1

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexes numérotées de 1 à 3, analysez la situation juridique et répondez aux questions posées.

Situation juridique

Mélina Semper travaille en tant que commerciale dans la SAS « BT Mécanique » depuis 10 ans. Située à Nevers cette société est spécialisée dans la vente de produits destinés aux professionnels du bâtiment. Mélina a signé son contrat à durée indéterminée (CDI) en 2010.

Le meilleur ami de Mélina se marie dans le sud de la France, elle souhaiterait obtenir un congé pour participer à la cérémonie. Jean Éloi, président de la SAS « BT Mécanique » refuse sa demande, au motif que sept de ses collègues masculins seront déjà en congé ce jour. L'activité de l'entreprise étant calme en cette période de l'année, Mélina ne comprend pas ce refus, d'autant que ce n'est pas le premier.

Lassée des injustices qu'elle estime subir dans l'entreprise depuis quelques temps Mélina sollicite un entretien avec son employeur. Elle lui fait remarquer que ses conditions de travail sont moins bonnes que celles de ses collègues, et que, en tant que commerciale, elle est la seule à ne pas bénéficier du statut de cadre malgré son ancienneté. De plus, sa rémunération est inférieure à celle de ses collègues. Par ailleurs, une formation lui a été refusée en raison de son âge.

Son employeur, Jean Éloi, lui rappelle qu'elle est la seule commerciale de l'entreprise à toucher une prime de fin d'année et que la formation demandée n'est pas en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Par ailleurs, l'attribution du statut de cadre est laissée à l'appréciation de l'employeur.

Mélina sort très affectée de cet entretien d'autant plus qu'elle s'est beaucoup investie dans les projets de développement de l'entreprise.

Avant d'engager une action contre son employeur, Mélina vous demande conseil parce qu'elle estime être victime de discriminations.

Questions

- 1. Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
- 2. Présentez les arguments juridiques que Mélina Semper pourrait réunir pour montrer l'existence d'une discrimination.**
- 3. Proposez l'argumentation juridique que l'employeur pourra opposer à Mélina Semper.**
- 4. Justifiez les restrictions à la liberté de choix de l'employeur lors du recrutement de ses collaborateurs.**

Annexe 1 : extrait du Code du travail

Article L1132-1 : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] , notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article L1134-1 : I [...] il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. [...]

Article L1142-1 : sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1142-4 : les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L3221-2 : tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Annexe 2 : arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 17 avril 2019

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 janvier 2016), que M. W... a été engagé le 18 mai 2009 par la société Ambulances de Championnet (la société) en qualité de chauffeur ambulancier ; que le 31 janvier 2012, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester les modalités d'exécution de son contrat de travail et pour faire constater un harcèlement moral et une discrimination ; qu'il a été convoqué le 17 septembre 2013 à un entretien préalable à un licenciement et a été licencié pour faute grave par lettre du 30 septembre 2013 ;

[...] Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'ensemble des demandes formulées au titre du harcèlement moral et de la discrimination alors, selon le moyen: [...]

2°/ que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en constatant que l'existence d'une différence de salaire, alléguée sur la base de la comparaison avec un bulletin de salaire anonyme et dépourvu de mention de l'ancienneté, sans rechercher si cette différence était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail;

3°/ que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en retenant, par motifs adoptés, après avoir analysé les éléments de droit de faits et de preuve, qu'en l'état actuel du dossier que les mesures discriminatoires n'étaient pas établies, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve de la discrimination sur le salarié, a violé l'article L. 1134-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il n'y a de discrimination que si le traitement défavorable infligé au salarié est fondé sur un des motifs prohibés par l'article L. 1132-1 du Code du travail et qu'il résulte de l'arrêt qu'aucun de ces motifs n'était invoqué par le salarié ; que le moyen est inopérant ;

[...] Mais attendu que par motifs propres et adoptés, la cour d'appel a constaté que le bulletin de salaire d'octobre 2011 produit par le salarié ne comportait aucune indication sur l'identité du salarié avec lequel il se comparait, sur sa qualification, son coefficient, son échelon ou sa date d'ancienneté et qu'elle a ainsi fait ressortir que le salarié n'établissait pas l'existence d'une inégalité de rémunération ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Annexe 3 : le Conseil constitutionnel réaffirme la liberté de l'employeur de choisir ses collaborateurs

Le Conseil Constitutionnel dans une décision de 1988 a déduit de la liberté d'entreprendre que l'employeur, responsable de l'entreprise, peut choisir librement ses collaborateurs. En effet, il est un principe selon lequel l'employeur est libre d'engager le salarié qui, selon lui, convient le mieux à l'emploi offert. Il s'agit ici de l'application du principe de la liberté contractuelle qui se manifeste par le libre-choix du cocontractant.

L'employeur a donc le libre choix de ses collaborateurs mais du moins en l'absence de discriminations.

Source : <https://www.doc-du-juriste.com/>