Image not found or type unknown

Cadres, Cadres dirigeants : le système de promotion « up or out » est-il discriminatoire ?

Actualité législative publié le **26/05/2018**, vu **2788 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Ce système du « up or out » est un système de promotions dans une structure à la fois hiérarchisée et pyramidale tendant à l'exclusion des salariés (notamment les cadres dirigeants) n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur.

1) Un licenciement pour insuffisance professionnelle intervenu après une proposition de RC

M. Y, engagé le 11 octobre 1989 par la société B (devenue Accenture), en qualité d'ingénieur conseil, occupait un emploi de Senior Executive (directeur exécutif), statut cadre dirigeant.

Après une proposition de rupture conventionnelle (la Rupture Conventionnelle devient un préalable au licenciement), il a été licencié, le 4 mars 2009, pour insuffisance professionnelle.

La Cour d'appel de Paris a rejeté les demandes du salarié relatives à la discrimination en raison de l'âge et à la nullité du licenciement.

Le salarié s'est pourvu en cassation et par arrêt du 12 avril 2018, cette dernière a cassé l'arrêt de la Cour d'appel.

2) illicéité du système « up or out » ?

Ce système du « up or out » est un système de promotions dans une structure à la fois hiérarchisée et pyramidale tendant à l'exclusion des salariés (notamment les cadres dirigeants) n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur.

La Cour de cassation censure la Cour d'appel qui n'a pas examiné les éléments avancés par le salarié à savoir :

- le départ peu après son licenciement de neuf directeurs exécutifs âgés de plus de quarante ans,
- la faible proportion de salariés âgés de plus de quarante ans présents dans l'entreprise au regard de la proportion de ces mêmes salariés dans la branche professionnelle.

Ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent, selon la Cour de cassation, supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge.

Le salarié pouvait aussi saisir le Défenseur Des Droits ; ce dernier aurait pu, le cas échéant, présenter des observations devant la Cour d'appel ou le Conseil de prud'hommes.

En matière de discrimination le système de preuve est aménagé : le salarié doit apporter les éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination et la partie défenderesse doit **prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

L'affaire esr renvoyée devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

En cas de nullité de la rupture car discriminatoire, le salarié pourra réclamer sa réintégration dans l'entreprise.

C. cass. 12 avril 2018, n° 16-25503

https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00003682978

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48
. Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés