

ET SI L'ABSENCE DE PROMOTION « RIMAIT » AVEC DISCRIMINATION ?

publié le 16/02/2015, vu 2718 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Les classifications professionnelles constituent un enjeu essentiel de la négociation collective : elles sont à la fois un facteur de modernisation de l'organisation du travail, et donc de compétitivité des entreprises, et un levier essentiel permettant de reconnaître le travail et de favoriser les déroulements de carrière qu'elles définissent.

Quant à la **qualification professionnelle**, c'est la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé. Elle dépend de la formation, des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales.

Lorsqu'un employé bénéficie d'une **promotion en interne**, c'est un facteur de motivation et de dynamisation pour lui. Celle-ci vient récompenser la qualité du travail fourni en donnant la possibilité d'accéder à un niveau supérieur répondant à la fois à un souhait et à un besoin de la structure.

Quid juris : alors, est-ce que la stagnation à un coefficient de classification professionnelle peut devenir discriminant ? Si oui, pourquoi ?

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par une société en qualité de monteur, coefficient 145 de la convention collective de la métallurgie, avec un contrat d'abord à durée déterminée puis à durée indéterminée. Ensuite, il avait occupé successivement divers emplois au coefficient 170. Un jour, estimant être victime d'une discrimination en raison des mandats syndicaux et électifs dont il était titulaire depuis plusieurs années, il décida de saisir la juridiction prud'homale pour obtenir une reclassification et des dommages-intérêts.

Pour le débouter de ses demandes, les juges du fond avaient retenu que le salarié percevait une rémunération mensuelle moyenne supérieure à la rémunération moyenne des ouvriers. De plus, l'inspecteur du travail sollicité par le salarié afin de vérifier si son employeur respectait le code du travail avait comparé sa situation salariale à la moyenne des salaires mensuels de trois panels de salariés et conclu à l'absence de discrimination syndicale, quel que soit le panel, sous réserve que le coefficient qui lui était affecté soit correct.

En l'espèce, il ressortait de l'accord de classification que le coefficient 170 était applicable à toutes les fonctions qu'il avait occupé, que la liste des 187 salariés de l'entreprise au coefficient 170 montrait que 43 d'entre eux avaient la même ancienneté que lui ou une ancienneté supérieure, que sur les 49 salariés présents dans l'entreprise et entrés en même temps que lui, 26 avaient un coefficient égal ou inférieur au sien.

En dépit du fait qu'il n'ait pas bénéficié d'entretiens annuels d'évaluation, on ne pouvait pas relever d'éléments de nature à démontrer que l'employeur pratiquait ces entretiens et que le salarié avait reçu un traitement distinct de celui de ses collègues. Enfin, son passeport de formation montrait

qu'il avait bénéficié de 28 actions de formation, dont 24 après avoir commencé à occuper des responsabilités syndicales et de représentant du personnel.

Quid juris : pouvait-on dire que le salarié avait été privé de formation professionnelle pour des raisons discriminatoires ? Devait-il démontrer qu'il avait été écarté de certaines actions de formation qu'il avait sollicitées ?

En l'occurrence, la Cour d'appel de Douai avait constaté que **le salarié n'avait bénéficié :**

- **d'aucun entretien d'évaluation depuis plusieurs années,**
- **d'aucune évolution de carrière** (puisqu'il stagnait au coefficient 170 depuis fort longtemps),
- **d'aucune formation en lien avec son activité professionnelle.**

D'après l'ensemble des éléments invoqués par le salarié et qui étaient établis, la Haute Cour jugea que ceux-ci **laissaient supposer l'existence d'une discrimination**. Aussi, **il revenait à l'employeur de démontrer que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination**.

Dès lors, les hauts magistrats ont cassé et annulé, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu par la cour d'appel de Douai et condamné la société aux dépens ainsi qu'à payer au salarié la somme de 1 500 €.

En définitive, cette jurisprudence a le mérite de rappeler aux chefs d'entreprise que si l'absence de promotion ne « rime » pas forcément avec une discrimination en revanche, l'absence d'évaluation des acquis quant à elle peut devenir discriminante.

Pour mémoire, la loi sur la formation professionnelle prévoit que **tous les 2 ans**, le salarié doit bénéficier d'un **entretien de formation avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation**. Mieux vaut donc bien organiser tout cela suffisamment à l'avance... !

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, chambre sociale, audience publique, 28 janvier 2015, n°13-23801 Inédit

Arrêt du 28 juin 2013 de la Cour d'appel de Douai

Articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail