



Discrimination dans l'évolution de la carrière d'un salarié et exercice d'activités syndicales

Commentaire d'arrêt publié le 02/08/2010, vu 3167 fois, Auteur : [SAID ISSA](#)

Commentaire de jurisprudence : Décision de la Cour de cassation française, Chambre sociale, rendue le 06/07/2010, cassation partielle.

En l'espèce, une salariée était entrée en 1977 au service d'une banque, dans le cadre d'un stage, puis avait été engagée en qualité d'employé au guichet. En 1987 elle avait été promu au poste de conseiller commercial. Depuis 2004, elle occupait les fonctions de conseiller commercial particuliers, sachant que depuis 1980, elle exerçait divers mandats électifs et syndicaux pour une partie significative de son temps de travail.

Se plaignant de diverses discriminations à son égard, elle saisit le juge afin d'obtenir la reconnaissance de ces droits et la condamnation de son employeur à lui verser un dédommagement.

S'agissant de son recours pour discrimination syndicale dans le déroulement de sa carrière, la Cour de cassation a retenu que sauf accord collectif ou stipulation particulière du contrat de travail prévoyant une progression de carrière, l'employeur n'est pas tenu d'assurer cette progression par des changements d'emploi ou de qualification. Elle ajoute que la salariée tenant de son contrat de travail le droit de s'opposer à la modification de tels éléments, leur absence d'évolution ne peut être imputée à l'employeur dès lors que le salarié a bénéficié des mêmes possibilités de formation que les autres et que, face aux opportunités de carrière dont il a été informé dans les mêmes conditions que les autres, elle a manifesté sa volonté de demeurer dans son emploi.

Dès lors qu'en l'espèce, l'employeur avait informé la salariée, comme l'ensemble de son personnel, des opportunités d'emploi qui auraient pu permettre une évolution de sa carrière, il ne pouvait lui être reproché aucune différence de traitement en matière de formation professionnelle. Le juge constate également que la salariée avait manifesté sa volonté de rester dans son emploi et que, dans ce cadre, l'employeur avait assuré une progression conforme à ses obligations conventionnelles sachant que cette progression était analogue à celle des autres salariés. En conséquence, la salariée n'a pas été victime d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière en raison de ses activités syndicales.

Concernant la discrimination syndicale dans l'attribution d'une prime variable invoquée par la salariée, la Cour rappelle les principes suivants:

- il appartient à l'employeur de justifier que :
 - la clientèle confiée à la salariée exerçant un mandat syndical avait été adaptée en fonction des seules heures consacrées à l'exécution de ses obligations contractuelles ;
 - le montant de cette prime était identique à celui prévu au profit des autres salariés et était

soumis à des abattements eux-mêmes proportionnés au temps de travail de production de la salariée.

- l'exercice de mandats représentatifs ne peut avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération du salarié de sorte que la salariée avait droit à percevoir au titre de la prime variable une somme fixée en tenant compte :
 - pour la partie de son activité correspondant à ses mandats, au montant moyen de cette prime versée pour un temps équivalent aux autres salariés ;
 - pour la part correspondant à son temps de production, une somme calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps.

par **la Rédaction de Net-iris**, lundi 2 août 2010.