

LE DELAI DE CARENCE DANS LE BATIMENT DOIT ETRE PAYE PAR L'EMPLOYEUR

A travail égal salaire égal.

Le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand vient de rendre une décision condamnant l'employeur à payer le délai de carence en cas de maladie pour un ouvrier du bâtiment alors que la convention ne le prévoit pas.

« La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence » dit la Cour de Cassation dans deux arrêts du 20 février 2008 (n°05-45601) et du 1^{er} juillet 2009 (n°07-42675).

Ces arrêts ont été tempérés par plusieurs autres arrêts notamment du 13 mars 2013.

Mais le principe reste toujours établi : *« l'employeur doit justifier des raisons objectives ayant conduit à une inégalité de traitement, la seule différence de statut ou de convention ne suffit pas. »*

A la suite de la grève des salariés de Altead à Issoire (63), un certain nombre de revendications n'ayant pas été satisfaites, une douzaine de salariés saisissaient les prud'hommes pour demander leurs droits sur les qualifications (c'est gagné), sur les repos compensateurs, le paiement des heures de nuit et le paiement des jours de carence en cas de maladie. En effet les ETAM et les cadres de l'entreprise sont rémunérés pendant le de carence. Un dossier s'était « égaré » durant la procédure et finalement pour la première fois les juges étaient amenés à se prononcer sur ce point. Les juges salariés et employeurs n'ayant pu se mettre d'accord c'est le juge départiteur qui a dû trancher. Elle a ainsi moti-vé son jugement :

« Il est constant que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage d'une différence de traitement pour des salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage. La différence doit en effet reposer sur des raisons objectives dont le juge peut contrôler la réalité et la pertinence. En l'espèce il s'agit d'un problème lié à la santé, situation dans la quelle les salariés se trouvent véritablement à égalité. La société ALTEAD ne donne pas d'arguments précis en faveur de sa thèse. Les responsabilités assumées ne peuvent justifier l'existence d'un délai de carence sauf à établir des conséquences plus graves pour le bon fonctionnement de l'entreprise à la suite de l'absence d'un ouvrier qu'à la suite de l'absence d'un ETAM ou tout autre motif objectif et concret dûment justifié permettant une différence de traitement entre salariés. Dès lors, il doit être considéré que le délai de carence n'est pas justifié... »

Les autres dossiers ont finalement eu le même dénouement et donc la confirmation de ce droit.

La direction a fait appel des jugements.

Un résultat procédant de la même logique a été obtenu et confirmé devant la Cour d'appel de Riom sur le treizième mois chez Auvergne aéronautique. Pour nous la stratégie syndicale doit être de poursuivre cette extension des garanties. D'autres procès peuvent être lancés sur toutes les inégalités de traitement. Les résultats victorieux doivent être divulgués de façon massive auprès des salariés.

Cerise sur le gâteau : nous apprenons le désistement de l'employeur (DUMEZ-LAGORSSE filiale VINCI) dans une procédure de Cassation à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de Riom similaire dont nous nous sommes servis qui condamnait l'employeur à payer à un ouvrier un préavis et une indemnité de licenciement égale à celle d'un cadre. Le patronat baisse pavillon !