

L'égalité salariale – Actualité du principe « à travail égal, salaire égal »

Mélanie Schmitt,
Maître de conférences – Faculté de droit – Strasbourg
3 mai 2010

Jurisprudence

Cass. Soc. 29 octobre 1996, n° de pourvoi: 92-43680, Ponsolle

Attendu que, selon l'ordonnance de référé attaquée (conseil de prud'hommes de Toulouse, 26 juin 1992), Mme X... a été embauchée le 6 novembre 1990 par la société Delzongle en qualité de secrétaire administrative, puis, le 6 mars 1991, en qualité de secrétaire de direction moyennant un salaire brut mensuel de 8 000 francs ; que, faisant valoir que son salaire mensuel était calculé sur une durée supérieure à la durée légale de travail et qu'il était en outre inférieur à celui d'autres secrétaires effectuant un travail comparable au sien, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'heures supplémentaires et d'un rappel de salaires ;

Sur la fin de non-recevoir soulevée par la défense : (sans intérêt)

Sur le premier moyen : (sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Delzongle reproche encore au conseil de prud'hommes de l'avoir condamnée à payer à Mme X... un rappel de salaire sur le fondement de l'article L. 140-2 du Code du travail, alors, selon le moyen, que le principe d'égalité de rémunération posé par cet article s'applique entre les hommes et les femmes et qu'en la condamnant au paiement d'un rappel de salaire pour une rémunération différente entre femmes, le conseil de prud'hommes en a fait une fausse application ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes a exactement rappelé que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale " à travail égal, salaire égal " énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail ; qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ;

Et attendu qu'ayant relevé que la salariée accomplissait, avec un coefficient salarial identique et une qualification supérieure, le même travail qu'une autre salariée et percevait une rémunération moindre, et que l'employeur se bornait, pour justifier cette situation, à alléguer la différence d'ancienneté entre les salariées, le conseil de prud'hommes, qui a constaté que l'ancienneté respective des salariées était prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Cass. Soc. 18 mai 1999, n° 98-40201 et 98-40202

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 98-40.201 et 98-40.202 ;

Attendu que MM. Y... et X..., salariés de la Mutuelle sociale agricole de l'Hérault, soutenant que l'employeur, en accordant une participation financière aux seuls salariés prenant leur repas au restaurant installé par Groupama, introduisait une discrimination contraire au principe de l'égalité des rémunérations, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'une somme représentant le montant de la participation de l'employeur aux frais de repas du personnel ;

Sur le premier moyen :

(...)

Et sur le second moyen, pris en ses troisième, quatrième et cinquième branches :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu que, pour condamner l'employeur à verser aux salariés une somme au titre de sa participation aux frais de repas, la cour d'appel a retenu que l'employeur, en accordant aux seuls salariés fréquentant le

restaurant de Groupama une participation financière refusée à ceux qui ne désirent pas fréquenter ce restaurant, introduit une discrimination qui viole le principe de l'égalité des rémunérations dans la mesure, où même facultative, l'obligation de la Mutuelle sociale agricole d'accorder cet avantage en nature doit être le même pour tous les salariés de la MSA et ce d'autant que le restaurant imposé par celle-ci n'est pas un restaurant d'entreprise, que par ailleurs, aucune raison objective, telle l'éloignement, ne justifie l'inégalité de traitement et qu'enfin la mise en place d'un réfectoire ne dispense pas la MSA d'accorder à tous ses salariés, sans leur imposer aucun choix, une participation financière égale ;

Attendu, cependant, que ne viole pas la règle " à travail égal, salaire égal ", énoncée par les articles L. 133-5.4° et L. 136-2.8° du Code du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire, le fait pour un employeur de subordonner l'octroi d'un avantage en nature résultant d'un engagement unilatéral de sa part, à des conditions particulières dès lors que tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions, de l'avantage ainsi accordé ;

Et attendu qu'il résulte des constatations de l'arrêt que si l'employeur avait subordonné sa participation financière aux frais de repas à la condition que les salariés prennent leur repas dans le restaurant désigné par lui, ce restaurant était ouvert à tous les salariés, libres de l'utiliser ou non et en conséquence de bénéficier ou non, selon leur choix, de l'avantage ainsi octroyé ; qu'il en résulte que les modalités de l'avantage en nature ne constituent pas une mesure discriminatoire à l'égard des salariés qui, bénéficiant, en outre, de la mise en place d'un réfectoire au sein de l'entreprise, se plaçant volontairement en dehors du champ d'application de l'engagement unilatéral de l'employeur, décident de ne pas recourir aux services de ce restaurant ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, par fausse application, la règle susvisée ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deux premières branches du second moyen :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 13 novembre 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes.

Cass. Soc. 30 janvier 2008, n° 06-46447 à 06-46474

Vu leur connexité, joint les pourvois n° K 06-46.447 au n° Q 06-46.474 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts infirmatifs attaqués, que la société Selnor a établi en juin 2001 un projet de plan social prévoyant notamment des mesures d'incitation au reclassement interne et le versement, sous réserve de pouvoir justifier dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail d'un reclassement effectif, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité conventionnelle de licenciement ; que M. X... et vingt-sept autres salariés ont demandé à bénéficier d'un congé sans solde et ont retrouvé un emploi externe entre juin et décembre 2001 ; que la société Selnor, placée en redressement judiciaire le 12 septembre 2001, a fait l'objet le 15 janvier 2002 d'un plan de cession partielle au profit de la société Elco Brandt, aux droits de laquelle vient la société Brandt industrie ; qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été élaboré le 29 janvier 2002, prévoyant le versement d'une indemnité additionnelle de licenciement par la société Elco Brandt aux salariés licenciés de la société Selnor, excepté ceux "qui sont soit en congé sans solde, soit en absence longue durée" ; que M. X... et les vingt-sept autres salariés ont été licenciés par les administrateurs judiciaires de la société Selnor pour motif économique les 24 et 25 février 2002 ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande au titre de l'indemnité additionnelle de licenciement ;

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article L. 321-4-1 du code du travail ;

Attendu que pour faire droit à la demande, les arrêts retiennent qu'au moment de leur licenciement, les salariés étaient en position de congé sans solde et faisaient donc toujours partie de l'effectif de l'entreprise, de même que les autres salariés licenciés au même moment qui n'avaient pas, quant à eux, cherché leur reclassement externe ; que l'avantage pour les salariés du maintien à l'effectif de l'entreprise du fait de la position de congé sans solde jusqu'à leur licenciement était plus que largement compensé par l'avantage qui en résultait corrélativement pour l'employeur, puisqu'il permettait à ce dernier de ne plus avoir à rechercher lui-même le reclassement des salariés et, au moment du licenciement, de s'interroger sur les critères d'ordre, les salariés ayant par hypothèse retrouvé un autre emploi et ne devant donc plus être reclassés et étant dès lors nécessairement considérés comme devant être licenciés en priorité ; que

l'exclusion du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement prévue par le plan social pour l'emploi du 29 janvier 2002, notamment pour les salariés en position de congé sans solde, était une mesure discriminatoire qui, dès lors, leur était inopposable ;

Attendu, cependant, que l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés s'il justifie que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique peuvent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage sont préalablement définies et contrôlables ;

Et attendu qu'un salarié qui se trouve en congé sans solde et a trouvé un emploi externe ne se trouve pas dans une situation identique à celle des autres salariés, la perte de son emploi ayant pour lui des conséquences moindres ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il existait une justification objective à la différence de traitement et que les règles déterminant l'octroi d'une indemnité additionnelle de licenciement répondaient aux conditions requises, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 27 octobre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;
Condamne les défendeurs aux dépens ;

Cass. Soc. 1^{er} juillet 2009, n° de pourvoi: 07-42675

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er décembre 1991 en qualité de démarcheur livreur par la société DHL International absorbée le 31 décembre 2004 par la société Ducros services rapides devenue la société DHL express ; qu'estimant être moins bien rémunéré que d'autres salariés de l'entreprise, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel d'indemnité de congés payés, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés que s'il est vrai qu'aux termes d'un accord collectif du 25 avril 1988, les salariés non cadres bénéficient de 25 jours de congés payés par an alors que les cadres bénéficient de 30 jours de congés payés par an, aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles et que les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, justifient une différence de traitement ;

Attendu cependant que 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 ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres était justifié par des raisons objectives et pertinentes, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le troisième moyen pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 2511-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'un rappel de salaire au titre du lundi de Pentecôte et dire que la retenue litigieuse ne peut s'analyser comme une discrimination pour fait de grève, l'arrêt retient que, d'une part, la discrimination pour fait de grève suppose qu'il soit démontré un exercice régulier du

droit de grève et que M. X... ne produit aucun élément pour justifier de cette condition, et d'autre part, que les modalités de calcul de la retenue critiquée ne sont pas en soi illicites et ont été pratiquées conformément à une note de service du 27 avril 2000 stipulant que le taux horaire pour les majorations de salaire comme pour les minorations liées aux absences inclura l'incidence des 13ème et 14ème mois ;
Attendu cependant, que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ;
Qu'en se déterminant comme elle a fait, alors qu'il n'était pas contesté que l'intéressé avait exercé régulièrement son droit de grève, et sans rechercher si, concrètement, toutes les absences autorisées ou non, entraînaient les mêmes conséquences au regard des 13ème et 14ème mois, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la prime de vacances, l'arrêt, après avoir relevé que la société DHL express qui a absorbé le 31 décembre 2004 la société DHL International où travaillait M. X... et d'autres sociétés et entités juridiques distinctes, retient qu'il est justifié que des négociations collectives sont en cours pour parvenir à un rapprochement progressif des statuts de chacune des entreprises fusionnées et que le salarié ne peut prétendre obtenir à titre individuel, la reconnaissance d'un statut hybride fait d'un panachage entre les avantages des systèmes de rémunération de la société absorbée et de celui de la société absorbante ;

Qu'en statuant ainsi, alors que M. X... était fondé à invoquer les dispositions de l'accord d'entreprise applicable au sein de la société DHL express à compter du moment où il en était devenu le salarié, même si en vertu de l'article L. 2261 14 du code du travail, la convention collective en vigueur dans la société DHL international dont il était le salarié avant son absorption par la société DHL express continuait de produire effet dans les conditions prévues par cet article, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le cinquième moyen :

Vu l'article 625 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation de l'arrêt sur les trois moyens entraîne l'annulation, par voie de conséquence, des dispositions de l'arrêt rejetant la demande de dommages intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en paiement de dommages et intérêts, d'une indemnité de congés payés, de primes de vacances et d'un rappel de salaire au titre du lundi de pentecôte, l'arrêt rendu le 28 mars 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société DHL express aux dépens ;

Cass. Soc. 23 mai 2001, n° de pourvoi: 99-41600

Attendu que Mmes X..., Z..., A... et Y..., assistantes sociales au service de la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France, ont été classées le 1er mars 1993 au coefficient 264 assorti d'un avancement conventionnel de 4 %, par application du protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale ; que constatant que leurs collègues promues assistantes sociales en juillet 1993 percevaient une rémunération supérieure par suite de leur reclassement au coefficient 264 assorti d'un avancement conventionnel de 24 %, elles ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire et rétablissement dans leurs droits, en vertu du principe "à travail égal, salaire égal" ;

Sur le premier moyen :

(...)

Sur le second moyen :

Attendu que la CRAMIF reproche à l'arrêt de dire qu'elle devra verser à quatre assistantes sociales, à compter du 1er décembre 1998, un salaire égal au salaire le plus élevé versé au salarié ayant le même coefficient et la même qualification qu'elles et devrait payer à chacune le montant du rappel de salaires

assorti des congés payés pour la période antérieure à cette date, le tout assorti du paiement des intérêts légaux, alors, selon le moyen :

1) que le versement d'une rémunération différente à des salariées occupant les mêmes fonctions ne saurait revêtir un caractère discriminatoire quand elle résulte de la stricte application des dispositions conventionnelles s'imposant à l'employeur ; qu'en l'espèce, en application de l'article 6 du protocole d'accord du 14 mai 1992, les 4 assistantes sociales requérantes avaient fait l'objet au 1er janvier 1993 d'un reclassement au niveau 5 B- coefficient (revalorisé) 264, assorti d'un avancement conventionnel de 4 % que pour leur part, les nouvelles assistantes sociales promues en juillet 1993 ont, conformément à l'article 33 de la convention collective applicable, conservé leur avancement conventionnel à l'ancienneté de 24 %, appliqué au coefficient 264 de leur nouvel emploi ; qu'en considérant comme discriminatoire la différence de rémunération en résultant entre ces salariées, quand les écarts de salaires constatés trouvaient leur source dans les dispositions conventionnelles dont la CRAMIF avait fait une stricte application, l'arrêt a violé les articles L. 135-2, L. 140-2, L. 140-3 et L. 140-4 du Code du travail ;

2) que l'obligation de respecter la règle "à travail égal, salaire égal" suppose que les salariés concernés se trouvent dans une situation identique ; que tel n'était pas le cas en l'espèce, s'agissant de salariées dont les unes étaient déjà assistantes sociales le 1er janvier 1993, date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification des emplois du 14 mai 1992 (bénéficiant ainsi dès cette date d'un coefficient fortement revalorisé à 264 mais assorti d'une baisse des échelons conventionnels à 4 % tandis que les salariées promues assistantes sociales en juillet 1993, ont, conformément à l'article 33 de la convention collective, conservé leurs échelons conventionnels (soit 24 %) désormais appliqués au coefficient 264 de leur nouvel emploi ; qu'en considérant que l'ensemble de ces assistantes sociales auraient dû percevoir des salaires identiques quand les écarts de rémunération provenaient des différences de situations de ces salariées au regard des règles d'avancement et de déroulement de carrière, la cour d'appel a, là encore, violé les articles L. 135-2, L. 140-2, L. 140-3 et L. 140-4 du Code du travail ;

3) qu'il résulte de l'article L. 140-4 du Code du travail, que la nullité de plein droit d'une disposition conventionnelle contraire à la règle "à travail égal, salaire égal" n'est encourue que si ladite clause comporte par elle-même un caractère discriminatoire ; qu'en l'espèce, l'article 6 du protocole d'accord du 14 mai 1992 ayant pour objet de fixer les modalités du redéploiement des échelons lors du passage de l'ancienne à la nouvelle classification, s'appliquant de façon identique à tous les salariés placés dans la même situation et était comme tel dépourvu de tout caractère discriminatoire ; qu'en considérant néanmoins qu'une telle disposition était entachée d'une nullité de plein droit, l'arrêt a violé l'article L. 140-4 du Code du travail ;

4) que sont irrecevables des conclusions qui tendent à l'annulation partielle d'un acte dont l'ensemble des dispositions sont indissociales ; qu'en l'espèce, le système de déploiement des échelons institué par l'article 6 du protocole d'accord du 14 mai 1992 en vue d'ouvrir aux agents de nouvelles perspectives de carrière constituait un élément essentiel du passage de l'ancienne à la nouvelle classification des emplois dont l'annulation impliquait une remise en cause de l'ensemble de l'accord sauf à créer un complet déséquilibre dans l'application du texte ;

qu'en tenant néanmoins pour nulle cette disposition conventionnelle, l'arrêt a violé les articles 1134 et 1172 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté l'existence d'une disparité de rémunération entre les assistantes sociales ayant fait l'objet d'un classement le 1er janvier 1993 et les assistantes sociales promues en juillet 1993, en raison de l'application aux premières de l'article 6 du protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois et aux secondes de l'article 33 de la Convention collective nationale des employés et cadres de la sécurité sociale ; que, les dispositions des conventions et accords collectifs de travail ne pouvant faire échec au principe "à travail égal, salaire égal" et aux dispositions légales qui n'en sont qu'une application, elle a exactement décidé que, conformément à l'article L. 140-4 du Code du travail, l'article 6 du protocole d'accord était nul en ce qu'il aboutissait à une rémunération moindre pour les assistantes sociales les plus anciennes, lesquelles étaient en droit de percevoir un salaire égal au salaire le plus élevé des assistantes sociales ayant le même coefficient et la même qualification ; que ce moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la CRAMIF aux dépens ;

Cass. Soc. 12 juillet 2006, N° de pourvoi: 04-46104

Sur le premier moyen :

Vu le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu que Mme X..., employée par la caisse régionale maladie (CMR) de Bourgogne depuis le 17 août 1983, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de salaire fondée sur une valeur de point supérieure à la sienne appliquée aux salariés de la caisse maladie d'Ile-de-France ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement des diverses sommes réclamées, le jugement énonce que la direction de la CMR de Bourgogne a, de façon unilatérale, délibérée et volontaire, mis en place deux valeurs de point, l'une pour l'Ile-de-France, l'autre pour la province, alors que la circulaire de la CANAM ne prévoit qu'une seule valeur de point et qu'en conséquence, l'application de deux valeurs de point est discriminatoire, en violation de la convention collective nationale ;

Attendu cependant que le principe "à travail égal, salaire égal" n'a vocation à s'appliquer qu'à l'égard des salariés d'une même entreprise ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que la CMR de Bourgogne est une entité juridique distincte de la CMR d'Ile-de-France, le conseil de prud'hommes a violé le principe susvisé ;

Et attendu que la Cour est en mesure, en statuant sans renvoi, de mettre fin au litige en application de l'article 627 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 7 juin 2004, entre les parties, par le conseil de prud'hommes d'Autun ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute la salariée et le syndicat CGT de leurs demandes ;

Dit que les dépens afférents devant le conseil de prud'hommes et la Cour de cassation seront supportés par Mme X... et le syndicat CGT ;

Cass. Soc. 24 septembre 2008, N° de pourvoi: 06-45579

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 1er mai 1969 par la société nouvelle Clinique de l'Union en qualité de sage-femme ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Sur le troisième moyen du pourvoi principal de la salariée et sur les deux moyens réunis du pourvoi incident de l'employeur :

(...)

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnisation pour mesures discriminatoires et d'avoir limité le montant de la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts du fait de sa non affiliation au statut cadre à compter du 1er juillet 2000, alors, selon le moyen :

1°/ que le respect du principe « à travail égal, salaire égal » ne s'apprécie pas seulement au regard du statut des salariés d'une même entreprise se trouvant dans une situation d'emploi identique, mais aussi au regard du statut des salariés soumis à une source unique, telle une convention collective contraignante ; qu'en affirmant, pour refuser de prendre en considération le coefficient 446 attribué à Mme Y..., salariée de la Clinique Saint-Jean Languedoc à Toulouse, ayant la même ancienneté qu'elle, que « le cadre d'appréciation du principe « à travail égal, salaire égal » doit s'effectuer au sein d'une même entreprise » et en refusant ainsi de s'en référer à la convention collective des sages femmes qui constituait une source unique commune de référence, la cour d'appel a violé ladite convention collective ;

2°/ qu'elle versait en outre aux débats le bulletin de salaire de sa collègue, Mme Z..., salariée de la Clinique de l'Union, d'ancienneté bien moindre et pourtant classée à un coefficient supérieur (pièce 46) ; qu'en affirmant cependant que « l'intimée ne produit aucun élément de référence quant aux salariés ayant travaillé dans la même clinique qu'elle », la cour d'appel a dénaturé les termes du litige et violé l'article 4 du nouveau code de procédure civile ;

3°/ que, lorsque le salarié a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, il incombe à l'employeur de justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de traitement dénoncée au regard des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en s'abstenant en l'espèce de tout examen des faits invoqués par elle, en eux-mêmes non contestés par la Clinique de l'Union, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation à même d'exercer son contrôle, privant ainsi la décision de toute base légale au regard du principe « à travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu que la règle "à travail égal salaire égal" est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important que ces salariés soient soumis à la même convention collective ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu que la salariée ne produisait aucun élément de référence provenant de salariés ayant travaillé dans la même clinique, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

(...)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne la société Clinique de l'Union aux dépens ;

Cass. Soc. 21 janvier 2009, n° de pourvoi: 07-43452 à 07-43464

Vu leur connexité, joint les pourvois n° A 07-43.452 au n° P 07-43.464 ;

Sur le moyen unique, commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Montpellier, 6 juin 2007), que Mme X... et douze salariés de l'établissement de Radio France Hérault, contestant l'application sur leurs salaires bruts d'un "abattement de zone" de 0,70 %, alors que les salariés d'autres établissements de Radio France ne subissaient aucun abattement, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaire ;

Attendu que la société fait grief aux arrêts d'avoir dit que porte atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" l'abattement de zone de 70 % pratiqué sur les salaires bruts et de l'avoir condamnée à payer des sommes à titre de rappel de salaire, alors, selon le moyen ;

1°/ que l'égalité de traitement des salariés en matière de rémunérations s'apprécie entre des salariés qui relèvent du même établissement ; que le principe "à travail égal, salaire égal" ne peut être invoqué entre des salariés de différents établissements d'une même entreprise ; qu'en retenant que le principe "à travail égal, salaire égal" devait s'apprécier dans le cadre de l'entreprise, la cour d'appel a violé par fausse application la règle susvisée et les articles L. 140-1, L. 140-2, L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail ;

2°/ que subsidiairement, le principe "à travail égal, salaire égal" suppose l'identité de la situation des salariés dont la rémunération est comparée ; que sont dans une situation identique des salariés qui, notamment, exécutent effectivement les mêmes tâches ; qu'en se bornant à retenir l'existence d'une inégalité de traitement entre les salariés de Radio France, "réputés" fournir un travail de valeur égale, sans s'expliquer ni sur leurs fonctions, ni sur les éléments permettant de retenir une identité de situation entre eux, ni sur l'identité entre la situation desdits salariés et celle de Mme X..., la cour d'appel n'a caractérisé aucune méconnaissance du principe "à travail égal, salaire égal" et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 140-1, L. 140-2, L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé qu'aucune explication objective n'était fournie par Radio France, propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés de Radio France placés dans une situation professionnelle identique, liées à l'application d'abattements de zone ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE les pourvois ;
Condamne la société nationale de radiodiffusion Radio France aux dépens ;

Cass. Soc. 27 mai 2009, N° de pourvoi: 08-41391

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 21 décembre 2007) que M. X..., engagé le 2 janvier 1972 par la société Rexim en qualité d'aide-chimiste, exerçant en dernier lieu les fonctions de responsable SAP, a été licencié le 25 mars 2005, pour motif économique, dans le cadre d'un licenciement collectif ;

Sur le premier moyen :

(...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une somme au titre de la médaille du travail, alors, selon le moyen, que les salariés travaillant au sein d'un établissement ne sont pas dans une situation identique avec les salariés affectés à un établissement distinct de l'entreprise ; qu'en exigeant de l'employeur qu'il justifie d'éléments propres à justifier d'une différence de traitement après avoir constaté que le salarié ne se trouvait pas dans une situation identique à celle des salariés pris en comparaison, ceux ci travaillant au siège de l'entreprise et non sur le site de Ham, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Mais attendu qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective, propre à justifier une différence de traitement quant à l'octroi de la prime liée à la médaille du travail, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait enfin grief à l'arrêt de condamner l'employeur au paiement d'une somme pour traitement discriminatoire, alors, selon le moyen :

1°/ que les salariés travaillant au sein d'un établissement ne sont pas dans une situation identique avec les salariés affectés à un établissement distinct de l'entreprise ; qu'en exigeant de l'employeur qu'il justifie d'éléments propres à justifier d'une différence de traitement après avoir constaté que le salarié ne se trouvait pas dans une situation identique à celle des salariés pris en comparaison, ceux ci travaillant au siège de l'entreprise et non sur le site de Ham, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ;

2°/ qu'une inégalité de traitement entre des salariés occupant le même poste est justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée ; que la société Rexim prenait soin d'expliquer que le bénéfice accordé aux salariés de l'établissement de Courbevoie d'un régime de retraite par capitalisation avait vocation à compenser le préjudice subi par ce personnel, contraint de quitter son lieu de travail d'alors, situé dans le 12^e arrondissement de Paris, pour rejoindre cet établissement nouvellement créé ; qu'elle précisait que tel n'était pas précisément le cas de M. X..., affecté dès l'origine à l'établissement de Ham ; qu'en affirmant que la société Rexim n'établissait pas l'existence d'éléments objectifs justifiant que celui ci soit privé d'une retraite par capitalisation, reconnu aux salariés du siège de la société, sans expliquer en quoi le préjudice subi par ces derniers à raison de la mutation qu'ils avaient acceptée n'était pas de nature à justifier objectivement la disparité de traitement constatée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe "à travail égal, salaire égal" ;

Mais attendu qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu que sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, la cour d'appel a relevé que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective, propre à justifier une différence de traitement quant au bénéfice d'une retraite par capitalisation ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 6 juillet 2005, N° de pourvoi: 03-43074

Sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

Attendu que la compagnie des eaux de Paris (CEP), créée en 1985 pour assurer la distribution de l'eau sur la rive droite de Paris, a ses propres salariés, mais que des salariés appartenant soit à la ville de Paris soit à la société Vivendi sont également mis à sa disposition ; que le régime des repos compensateurs d'astreinte n'est pas le même pour les salariés de la CEP et pour les autres, les premiers ayant un jour de repos par semaine d'astreinte et les seconds deux jours ; que M. X... et d'autres salariés de la CEP, contestant cette différence ont demandé en justice la condamnation de leur employeur à leur octroyer une deuxième journée de repos par semaine d'astreinte, ou, à défaut à leur payer les salaires et congés payés afférents ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué (Paris, 25 février 2003) de les avoir déboutés de leurs demandes, alors, selon le moyen, que le caractère discriminatoire d'une mesure au regard du principe "travail égal, salaire égal" s'apprécie au vu des conditions de travail des salariés de l'entreprise pour autant qu'il soient placés dans une situation identique ; qu'il n'était pas contesté que les salariés de la Ville de Paris et ceux de la Compagnie générale des eaux de Paris, bénéficiant de l'avantage, étaient mis à la disposition de la Compagnie générale des eaux de Paris ; qu'en prenant en considération pour apprécier l'égalité entre des salariés, l'employeur d'origine et non l'identité de situation de salariés travaillant pour le compte de la même entreprise et rémunérés par elle, peu important cet employeur d'origine, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les salariés qui revendiquaient le bénéfice d'un jour de congé supplémentaire n'appartenaient pas aux entreprises au sein desquelles ce droit était reconnu en vertu d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un statut de droit public ; qu'elle en a exactement déduit que le principe "à travail égal, salaire égal" ne s'appliquait pas ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. Ass. plén. 27 février 2009, N° de pourvoi: 08-40059

Arrêt n° 574 P + B + R + I

Pourvoi n° G 08-40. 059

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 21 novembre 2007), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 21 décembre 2006, pourvoi n° 05-41. 919), que la direction générale de l'établissement public national La Poste (La Poste) a décidé de regrouper l'ensemble des primes et indemnités versées à son personnel sous la forme d'un complément indemnitaire dit " complément poste " en 1993, pour les agents fonctionnaires, puis en 1995, pour les agents contractuels de droit privé ; que M. X..., agent contractuel de droit privé, soutenant que La Poste n'avait pas respecté les dispositions de la délibération du conseil d'administration du 25 janvier 1995 qui ont étendu le bénéfice du complément indemnitaire aux agents contractuels de droit privé, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement du montant de la prime bi-annuelle versée aux fonctionnaires ;

Sur le moyen unique, pris en sa seconde branche, qui est préalable :

(...)

Et, sur le moyen, pris en sa première branche :

Attendu que La Poste fait grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, que l'employeur n'est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés que s'ils sont placés dans une situation identique ; que le personnel de La Poste est constitué d'agents fonctionnaires relevant du statut de la fonction publique et d'agents contractuels de droit privé soumis aux dispositions du code du travail et à la convention commune " La Poste – France Télécom " ; que cette différence objective de situation entre les fonctionnaires et les agents contractuels de droit privé justifie que le complément poste de certains fonctionnaires puisse être versé, en partie, au moyen d'un complément bi-annuel, et que celui des agents contractuels de droit privé relève d'un seuil minimal fixé dans le cadre d'accords salariés librement et annuellement négociés avec les syndicats ; qu'en affirmant que La Poste " ne justifie pas par

la seule référence à des différences de statut juridique, de recrutement et d'évolution de carrière que le salarié ne soit pas placé dans une situation identique à celle (de l'agent concerné) et des autres agents de droit public ayant des fonctions similaires ", et en exigeant ainsi que le complément poste versé au salarié soit identique dans son montant et ses modalités de versement à celui des agents fonctionnaires ayant des fonctions similaires, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L. 140-2, L. 133-5. 4 et L. 122-45 du code du travail, et, par refus d'application, l'instruction du 25 février 1994, la décision du 25 janvier 1995, et la décision n° 717 du directeur de La Poste du 4 mai 1995 ;

Mais attendu que si celui qui emploie à la fois des fonctionnaires et agents de droit public et des agents de droit privé est fondé à justifier une différence de rémunération entre ces catégories de personnels dont la rémunération de base et certains éléments sont calculés, en fonction pour les premiers, de règles de droit public et, pour les seconds, de dispositions conventionnelles de droit privé, il en va autrement s'agissant d'un complément de rémunération fixé, par décision de l'employeur applicable à l'ensemble du personnel sur le critère de la fonction ou du poste de travail occupé ;

Et attendu qu'ayant relevé que le " complément poste " regroupant l'ensemble des primes non spécifiques de la fonction publique mis en place, pour les agents fonctionnaires, par décision du directeur de La Poste du 27 avril 1993, avait été étendu aux agents contractuels de droit privé par décision du 25 janvier 1995, qu'à compter de cette date, le montant de ce " complément poste " versé aux salariés de droit privé avait été inférieur à celui versé aux fonctionnaires jusqu'à ce que des accords conclus en 2001 et 2003 comblerent l'écart existant, que l'objet de ce " complément poste " était défini non par référence aux catégories juridiques mais comme venant rétribuer le niveau de la fonction et la maîtrise du poste et que M. X... effectuait le même travail qu'un fonctionnaire de même niveau exerçant les mêmes fonctions, et retenu que La Poste ne fournissait pas d'explication sur le niveau annuel inférieur du " complément poste " servi à celui-ci, ce dont il résultait que la différence de traitement pour la période se situant entre 1998 et 2003 n'était justifiée par aucune raison objective pertinente, la cour d'appel a exactement décidé que le principe " à travail égal salaire égal " avait été méconnu ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'établissement La Poste aux dépens ;

Cass. Soc. 1 juin 2005, N° de pourvoi: 04-42143

Vu leur connexité, joint les pourvois n° R 04-42.143 à X 04-42.149 ;

Sur le moyen unique :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal ", ensemble les articles L. 133-5-4 , L. 136-2-8 et L. 431-1 du Code du travail ;

Attendu que, par jugement rendu le 27 novembre 1997, le tribunal d'instance de Gonesse a reconnu l'unité économique et sociale des sociétés MLP, Sopac médical et Plastic services ; que Mme X... et sept autres personnes, salariées de la société Plastic services, soutenant qu'elles avaient droit à l'avantage salarial correspondant à l'octroi de chèques-déjeuners par la société MLP, ainsi qu'à la prime de 13e mois payée par leur employeur à d'autres salariés de la société, ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour condamner la société Plastic services au paiement d'une somme au titre des chèques-déjeuners et à titre de rappel de prime, la cour d'appel, après avoir retenu l'existence d'une unité économique et sociale entre les trois sociétés précitées, énonce que le personnel des trois sociétés travaillait en fait pour la même entreprise et le même employeur dès lors que les salariés desdites sociétés étaient gérés par la même personne, ajoute que ces sociétés avaient la qualité de co-employeurs et conclut qu'en application de l'article L. 140-2 du Code du travail, il ne pouvait exister de disparité de rémunération entre le personnel de ces trois sociétés pour un même travail, en précisant, s'agissant de la prime de 13e mois, que la décision unilatérale de l'employeur de limiter l'octroi du 13e mois aux salariés ayant au moins le coefficient 280, et ce indépendamment de la nature des fonctions exercées, constituait une discrimination ;

Attendu cependant qu'au sein d'une unité économique et sociale, qui est composée de personnes juridiques distinctes, pour la détermination des droits à rémunération d'un salarié, il ne peut y avoir comparaison entre les conditions de rémunération de ce salarié et celles d'autres salariés

compris dans l'unité économique et sociale que si ces conditions sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun, ainsi que dans le cas où le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater que l'une de ces dernières conditions était remplie, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 9 décembre 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

Cass. Soc. 15 décembre 1998, N° de pourvoi: 95-43630

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... a été engagé, le 13 juin 1975, par la société Imprimerie Aubin en qualité de monteur-couleurs ; que, faisant valoir que son salaire était inférieur à celui de 8 des 10 salariés composant l'atelier où il travaillait et que cette inégalité de traitement constituait une discrimination liée à l'exercice de son mandat de délégué syndical, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Poitiers, 6 juin 1995) d'avoir fait droit à cette demande, alors, selon le moyen, que, d'une part, en tenant pour constant et non contesté que la rémunération de MM. X... et Y... avait été toujours inférieure à celle de leurs 8 collègues à partir de mai 1988, sans répondre aux conclusions de la société Aubin rappelant que les tableaux produits par MM. X... et Y... comparaient leurs salaires avec une " moyenne " des rémunérations des autres monteurs qui ne permettait pas de se rendre compte de la diversité des rémunérations des uns et des autres et sans examiner les pièces visées par ces conclusions d'où il résultait que, dans le " groupe " des 8 monteurs, 4 avaient été augmentés en mai 1988, 3 en avril 1989 et le huitième en novembre 1989, sans que l'augmentation consentie n'obéisse à aucune règle susceptible de lier l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors que, d'autre part, il appartient à celui qui invoque une discrimination d'en apporter la preuve et non à l'employeur de justifier des avantages supplémentaires qu'il accorde aux uns et qu'il refuse aux autres, et qu'en déduisant la discrimination de l'absence d'explication donnée par l'employeur pour justifier la disparité de salaires, la cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ; alors que, de plus, en liant la disparité de salaires à l'activité syndicale de M. X..., tout en constatant que M. Y..., qui était rémunéré de la même façon que M. X..., n'était pas délégué syndical, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 412-2 du Code du travail ; alors qu'enfin, le fait pour un employeur d'accorder une augmentation de salaire horaire à 8 salariés sur 10 effectuant le même travail n'est pas, en lui-même, constitutif d'une discrimination à l'égard des deux autres, et qu'en déduisant la discrimination de la seule différence de traitement de 2 salariés sur un groupe de 10, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1382 du Code civil ;

Mais attendu qu'en application de la règle " à travail égal, salaire égal " énoncée par les articles L. 133-5.4° et L. 136-2.8° du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique ;

Et attendu qu'ayant relevé que M. X... accomplissait, avec un coefficient identique, une même qualification et une ancienneté comparable, le même travail que les autres salariés de l'atelier, mais percevait une rémunération moindre que celle allouée à ces derniers, et que l'employeur ne donnait aucune explication à cette différence de traitement, la cour d'appel, qui a répondu aux conclusions, a légalement justifié sa décision ;

Que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Cass. Soc. 8 janvier 2003, N° de pourvoi: 00-41228

Sur les deux premiers moyens réunis :

Vu la règle "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... est employé par la société Henry en qualité de fraiseur ; que faisant valoir que sa rémunération était inférieure à celle de salariés de même qualification, embauchés depuis la fin de l'année 1995 et que cette inégalité de traitement constitue une discrimination, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de sommes à titre de complément de salaires, la cour d'appel énonce que la situation de M. X... est comparable à celle de M. Y... ;

qu'en effet, celui-ci a été embauché à compter du 1er février 1996 en qualité de fraiseur OP3-240, qu'il percevait alors une rémunération brute de base de 10 985 francs par mois sur treize mois, soit un salaire annuel brut de base de 142 805 francs, et 6 239,48 francs de plus que M. X... alors qu'il avait la même qualification que lui ; qu'en décembre 1997, il avait la qualification de fraiseur 240-TA1, identique à celle de M. X..., et percevait une rémunération brute de 142 805 francs, alors que celle de M. X... s'élevait à 136 565,52 francs, soit 6 239,48 francs de plus ;

Attendu cependant qu'en application de la règle "à travail égal, salaire égal" énoncé par les articles L. 133-5, 4 , et L. 136-2, 8e, du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, **sans rechercher si la différence de rémunération ne se justifiait pas par la technicité particulière du poste de travail occupé par le collègue de M. X...**, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 janvier 2000, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ;

remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Cass. Soc. 26 juin 2008, n° de pourvoi: 06-46204

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 140-2, recodifié sous les articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., qui avait été engagée le 16 octobre 1984 par la société Sermo en qualité de responsable du personnel, confirmée en directeur des ressources humaines et de la communication par avenant du 30 juin 1993, a été licenciée pour inaptitude physique le 16 décembre 2003 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande, entre autres, d'un rappel de salaire pour discrimination en raison de son sexe ; que la société a été placée en redressement judiciaire le 19 janvier 2005, un plan de continuation étant approuvé par le tribunal de commerce le 13 avril 2005 ;

Attendu que pour faire droit à la demande, l'arrêt confirmatif retient que les autres salariés masculins exerçant une fonction de directeur spécialisé (directeur industrie, directeur études-projet, directeur commerce), au même niveau hiérarchique avec la même qualité de membre du comité de direction et la même classification, bénéficiaient de rémunérations sensiblement supérieures à l'intéressée et disposaient en outre d'un véhicule de fonction qu'elle n'avait pas, que la salariée présente ainsi des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination à son préjudice et que la société ne précise pas en quoi ses fonctions n'étaient pas comparables à celles des autres directeurs ;

Attendu cependant que si l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a fixé une créance au passif de la société au titre d'un rappel de salaire pour inégalité de traitement, l'arrêt rendu le 17 octobre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rennes ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Cass. Soc. 1 juillet 2009, N° de pourvoi: 07-42691

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Aix en Provence, 5 avril 2007) que M. X..., engagé en qualité d'assistant chef de publicité par la société Dom Juan aux droits de laquelle se trouve, depuis le 1er octobre 1998, la société Vacances Heliades, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment le statut de cadre et la revalorisation de son coefficient de rémunération à 550 en application de la convention collective des entreprises de la publicité du 22 avril 1955, avec paiement des rappels de salaire correspondants ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes de rappels de salaires, de dommages intérêts et de prime d'ancienneté découlant de sa nouvelle qualification de cadre et d'avoir dit qu'il n'y avait pas lieu à augmenter les sommes fixées par les premiers juges, alors, selon le moyen :

1°/ que le rappel de salaire accordé à un salarié pour l'indemnisation du préjudice résultant de son déclassement doit tenir compte de l'évolution prévisible de sa situation pendant les années durant lesquelles il a été déclassé ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué à la fois que, par décision de la même cour d'appel du 26 octobre 2006, a été reconnue à M. X... la classification chef de publicité, 1re catégorie, coefficient 550 et que, pour la période considérée de 1995 à 1999, le salarié, qui était alors qualifié agent de maîtrise, coefficient 300, avait perçu un salaire de base supérieur au minimum conventionnel correspondant au coefficient 550 qui lui a été reconnu ; qu'en se déterminant ainsi sur la comparaison du salaire perçu et du minimum conventionnel pour refuser d'accorder au salarié les sommes demandées au lieu de lui accorder un rappel de salaires tenant compte de l'évolution prévisible de sa situation pendant les années 1995 à 1999, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe ; que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que l'appelant avait établi que, pour la même période, M. X..., cadre au coefficient 550, percevait un salaire mensuel variant entre 10 000 et 10 340 francs, alors que, M. Y..., également cadre mais seulement au coefficient 500, percevait 16 000 francs par mois ; qu'il appartenait donc à la cour d'appel d'exiger de l'employeur la preuve d'éléments de fait susceptibles de caractériser une telle inégalité de rémunération et de rechercher notamment si les tâches respectives des deux salariés ne pouvaient être considérées comme exigeant de leur part "un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse", ainsi que le prévoit l'article L. 140-2 précité du code du travail ; qu'en se bornant par suite, pour débouter M. X... de ses demandes de rappels de salaires, à constater que les deux salariés en cause n'avaient pas les mêmes fonctions, sans pour autant constater qu'ils n'effectuaient pas non plus un travail de même valeur, ce dont il résulte que la cour d'appel n'a pas justifié par des éléments de fait suffisants l'inégalité considérable de rémunération dont le salarié avait rapporté la preuve, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe "à travail égal, salaire égal" et de l'article L. 140-2, alinéas 1 et 3 du code du travail ;

Mais attendu d'abord, que dans l'hypothèse de l'attribution par le juge, d'un coefficient hiérarchique supérieur à un salarié, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un rappel de salaire correspondant au minimum conventionnel de rémunération afférent à ce coefficient ; qu'ayant relevé qu'au cours de la période litigieuse, la rémunération versée au salarié était supérieure au minimum conventionnel correspondant au coefficient 550, la cour d'appel qui n'avait pas à se prononcer sur l'évaluation d'un préjudice, a estimé à bon droit qu'aucun rappel de salaire n'était dû ;

Attendu ensuite, que procédant à une analyse comparative des fonctions, des tâches et des responsabilités de chacun des salariés, la cour d'appel qui a constaté que M. Y... assurait la gestion de l'agence, a fait ressortir que les deux salariés n'accomplissaient pas un travail de valeur égale ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les deuxième et troisième moyens réunis :
(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Cass. Soc. 10 octobre 2000, N° de pourvoi: 98-41389

Attendu que M. X..., engagé le 1er juillet 1968, par la société L'Oréal en qualité d'ouvrier hautement qualifié, est passé du coefficient 175 au coefficient 190 à compter du 1er janvier 1994, son salaire de base ne subissant aucune modification, seule la prime d'ancienneté étant augmentée ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour être reclassé au coefficient 205, conformément à un accord collectif du 14 décembre 1978, et obtenir différents rappels de salaires et de prime ;

Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société L'Oréal fait encore grief à l'arrêt attaqué d'avoir donné à M. X... le coefficient 205 et de lui avoir alloué des rappels de prime d'ancienneté pour 1994 et partie de 1995 avec congés payés y afférents, alors, selon le moyen, d'une part, que le fait de proposer à un salarié une augmentation du montant de sa prime d'ancienneté relève du seul pouvoir de direction de l'employeur ; que ce dernier tire cette prérogative de sa qualité d'employeur et du lien de subordination inhérent à la relation de travail, tel qu'il se déduit des articles 1779 et 1780 du Code civil ; que, sous réserve de ne pas commettre de discrimination prohibée, l'employeur reste libre d'accorder à un salarié, par décision unilatérale plus favorable, une telle gratification, sans devoir en fournir les raisons ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé ce principe fondamental du droit du travail, outre les articles 1779 et 1780 du Code civil ; alors, d'autre part, que le seul fait que certains salariés de l'entreprise aient bénéficié du coefficient 205 ne saurait conférer à M. X... un droit identique dont la méconnaissance par l'employeur s'analyserait automatiquement en une mesure discriminatoire à son encontre ; que le principe général d'égalité des salaires consacré par le droit du travail ne vaut que dans l'hypothèse d'un travail égal ; que si l'augmentation proposée à M. X... implique une reconnaissance de ses qualités professionnelles, pour autant cette reconnaissance par l'employeur ne saurait signifier que la situation de l'intéressé corresponde à celle des autres salariés qui ont bénéficié d'un passage au coefficient 205 ; qu'en s'abstenant d'effectuer cette recherche, la cour d'appel a violé les articles L. 133-5.4° et L. 136-2.8° du Code du travail ; alors, enfin, et en toute hypothèse, que c'est à la partie qui invoque l'existence d'une discrimination qu'incombe la charge de la preuve ; qu'en se bornant à constater que l'employeur n'est pas en mesure d'expliquer les raisons de la gratification accordée à M. X... eu égard aux compétences des salariés bénéficiant d'un passage direct au coefficient 205, la cour d'appel a procédé à un renversement de la charge de la preuve et a ainsi violé l'article 1315 du Code civil ;

Mais attendu qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié qui a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de rémunération, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu, dès lors, qu'en décidant que **l'employeur ne fournissait aucun élément permettant d'expliquer les raisons pour lesquelles, eu égard à ses compétences et aux compétences des salariés ayant bénéficié du passage direct au coefficient supérieur, la gratification servie au salarié n'était que partielle**, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Cass. Soc. 20 février 2008, n° de pourvoi: 05-45601

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé en qualité d'avocat salarié le 3 juillet 2000 par le cabinet Y..., a saisi le 29 décembre 2003 le bâtonnier de l'ordre des avocats de la cour d'appel de Paris d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution que de la rupture de son contrat ;

Sur les trois premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Et sur le sixième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer une certaine somme au titre des tickets-restaurants, alors, selon le moyen, qu'un employeur est fondé à réserver l'attribution de titres-restaurants à la seule catégorie de salariés non-cadres, une telle disparité de traitement reposant sur des raisons objectives exclusives de toute discrimination ; qu'ayant constaté que la société Alain Y... réservait le bénéfice de titres-restaurants aux seuls salariés non cadres, la cour d'appel qui a néanmoins considéré que tous les salariés qui disposaient d'un restaurant interentreprises devaient bénéficier d'un avantage équivalent a violé les articles L. 133-5-4°, L. 136-2-8° et L. 140-2 du code du travail ensemble les dispositions de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 ;

Mais attendu que 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 la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurants au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble la convention collective nationale des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 et l'avenant n° 68 du 5 octobre 2001 à la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de treizième mois, l'arrêt retient que le contrat de travail de M. X... ainsi que la convention collective des avocats en stipulent expressément le versement, lequel doit faire l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie, mention qui fait en l'espèce défaut ;

Attendu cependant, d'une part, que le contrat de travail du 7 juillet 2000 de M. X... prévoyant dans l'article 8 de ses dispositions générales que "M. Y... verse à l'avocat salarié une rémunération telle que définie dans les conditions particulières. Cette rémunération comprend tous les éléments prévus tels que primes d'ancienneté, treizième mois et rémunération complémentaire de même nature" et que les conditions particulière stipulant que "le salaire annuel brut de M. X... sera de 230 000 francs payables par douzièmes, toutes causes confondues", il résulte du rapprochement de ces stipulations claires que le salaire annuel prévu contractuellement et payé comprenait un treizième mois, lequel était réglé par douzième ; que, d'autre part, la convention collective des avocats salariés des cabinets d'avocats ne comporte pas de disposition concernant le treizième mois, et que l'avenant n° 68 du 5 octobre 2001 à la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats du 20 février 1979 n'est pas applicable aux avocats salariés, le champ d'application d'un avenant à une convention collective étant nécessairement le même que celui de cette dernière sauf dispositions contraires ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résulte de ses propres constatations que le treizième mois, inclus dans la rémunération annuelle, a été versé à l'intéressé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le cinquième moyen :

(...)

Et sur le septième moyen :

(...)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à M. X... un rappel de treizième mois et de prime d'ancienneté et des dommages et intérêts en réparation des conséquences

financières liées à l'état de santé du salarié, l'arrêt rendu le 10 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Cass. Soc. 17 juin 2003, N° de pourvoi: 01-41522

Attendu que, dans le cadre d'une restructuration du groupe Alitalia, un accord a été conclu le 19 juin 1996 entre la société Alitalia Spa et des syndicats italiens, qui prévoyait notamment des réductions d'effectif en Italie et une participation des salariés au capital de l'entreprise ; que le 15 janvier 1998 une assemblée générale extraordinaire des associés de la société italienne Alitalia a décidé une augmentation du capital social et l'attribution d'un droit d'option sur les actions nouvellement émises à cet effet aux salariés du groupe, en conformité avec les accords syndicaux conclus à ce sujet ; que le 3 juin 1998, un nouvel accord-cadre entre la société Alitalia et des syndicats italiens a prévu que les actions nouvellement émises seraient attribuées aux salariés ayant un contrat italien à durée indéterminée, y compris le personnel transféré à l'étranger ; que 122 salariés de la société Alitalia employés en France, ayant été exclus de ce droit d'option ont saisi le juge prud'homal pour obtenir l'exécution forcée, à leur profit, de l'accord du 3 juin 1998, par l'attribution d'actions nouvelles ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 16 janvier 2001) de l'avoir débouté de sa demande tendant à bénéficier de l'accord du 3 juin 1998, alors, selon le moyen :

1 / que la règle impérative "à travail égal salaire égal" constitue une loi de police qui s'applique à tous les salariés d'une entreprise travaillant en France, quelle que soit la loi applicable à leur contrat de travail ; que la soumission d'un contrat de travail s'exécutant en France à une loi étrangère ne saurait, sauf justification particulière qu'il appartient à l'employeur de prouver, constituer un critère objectif justifiant l'octroi de salaires différents pour un travail égal ; qu'en affirmant dès lors que la soumission à la loi italienne de certains contrats liant certains salariés à la société Alitalia travaillant en France pouvait justifier, en raison de contraintes d'ordre technique, juridique et fiscal indéfinies et imprécises, l'octroi à ces salariés d'avantages particuliers, à savoir la distribution d'actions de la société, la cour d'appel a violé les articles L. 133-5, 4 et L. 136-2, 8 du Code du travail, ensemble l'article 3 du Code civil et l'article 7 de la convention de Rome du 19 juin 1980 ;

2 / que le comité d'entreprise ou d'établissement d'une succursale française d'une entreprise étrangère doit être informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les modes de rémunérations et notamment sur les accords relatifs à la rémunération de certains salariés travaillant en France quand bien même ils seraient négociés au siège, situé à l'étranger, de l'entreprise ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 432-3 du Code du travail, ensemble l'article 3 du Code civil ;

Mais attendu, d'abord, qu'une inégalité de traitement entre des salariés peut être justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée ;

Attendu, ensuite, qu'abstraction faite des motifs critiqués dans la première branche du moyen et qui sont surabondants, la cour d'appel a constaté que l'attribution d'un droit d'option sur les actions nouvellement créées aux seuls salariés dont les contrats relevaient du droit italien constituait la contrepartie des sacrifices que ces derniers avaient acceptés dans le plan de restructuration de 1996 et qu'il n'était pas établi que ce plan ait concerné les salariés en poste en France, aucune restructuration accompagnée de licenciements n'ayant été prévue en France ; qu'elle a ainsi fait ressortir dans son arrêt que l'avantage conféré aux salariés dont les contrats relevaient de la loi italienne reposait sur une raison objective, étrangère à toute discrimination en raison de la nationalité ;

Attendu, enfin, que l'absence d'information et de consultation du comité d'entreprise français sur les avantages en matière de rémunération, dont auraient pu bénéficier des salariés relevant de la loi italienne et travaillant en France ne pouvait avoir pour conséquence d'entraîner la nullité de l'accord conclu le 3 juin 1998, et de permettre aux autres salariés dont les contrats étaient soumis à la loi française de bénéficier du même avantage ;

D'où il suit que le moyen, non fondé en sa première branche et inopérant en sa seconde branche, ne peut être accueilli ;

Sur les deuxième et troisième moyens réunis :

Attendu que M. Y... fait encore grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande, tendant à bénéficier de l'accord du 3 juin 1998 alors, selon le moyen :

1 / qu'est contraire à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté toute discrimination fondée notamment sur la nationalité, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail ; qu'il résulte de l'arrêt attaqué que le personnel d'Alitalia de nationalité française, y compris l'exposant, a été privé en vertu de l'accord d'entreprise litigieux de la répartition des actions de la compagnie qui fut réservée exclusivement aux salariés bénéficiant d'un "contrat italien" ; que sont inopérants les motifs par lesquels l'arrêt attribue à la compagnie des "raisons d'ordre technique, juridique et fiscal" d'ailleurs indéfinies ; d'où il suit que l'arrêt est entaché d'une violation de l'article 39 (ancien 48) du Traité instituant la Communauté européenne ;

2 / que sont incompatibles avec le marché unique et interdites les pratiques concertées susceptibles d'affecter le commerce entre Etats membres tendant notamment à répartir les marchés ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que Alitalia a passé un accord avec les seuls syndicats "italiens", en vertu duquel tous les salariés de la même entreprise autres que ceux bénéficiant d'un "contrat italien" seraient exclus de l'opération de restructuration par laquelle la société Alitalia leur attribuait une partie du capital social en rétribution des services rendus ; qu'ayant été ainsi limitée au seul territoire italien à l'exception de la France, voire des autres Etats membres, cette opération caractérise une répartition des marchés à l'intérieur du marché unique ; qu'en outre, en défavorisant ses salariés non titulaires d'un "contrat italien", Alitalia s'octroie des avantages illicites à l'extérieur du territoire italien ; que l'Etat italien est d'ailleurs le principal actionnaire de Alitalia ; d'où il suit qu'en s'abstenant de vérifier même d'office la légalité d'une telle pratique discriminatoire et restrictive du marché, la cour d'appel a entaché son arrêt d'un refus d'application des articles 81 et 92 du Traité instituant la Communauté européenne ;

3 / que la jouissance des droits reconnus par la Convention européenne des droits de l'homme doit être assurée sans aucune discrimination fondée, notamment, sur l'origine ou l'appartenance nationale ; que l'article 1er du Protocole additionnel garantit, pour toute personne physique, le droit au respect de ses "biens" ; que les actions d'une société ou le droit de souscription des actions constitue un "bien" au sens de l'article 1er susvisé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré valable l'accord conclu entre la société Alitalia et les syndicats italiens, en date du 3 juin 1998, en vertu duquel seuls les salariés ayant conclu un contrat de travail soumis au droit italien bénéficiaient d'un droit de souscription des actions à leur valeur nominale, à l'exclusion des autres salariés d'Alitalia travaillant sur le territoire d'un autre Etat membre ; qu'en consacrant une telle discrimination, la cour d'appel a violé l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1er du protocole additionnel de cette convention ;

4 / qu'une différence de traitement dans l'exercice d'un droit garanti par la Convention n'est justifiée qu'à la condition de poursuivre un but légitime et qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre la discrimination et le but visé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que la différence de traitement entre les salariés de la société Alitalia soumis à un contrat de travail relevant du droit italien et les autres salariés dont les contrats de travail relevaient d'un autre droit, était justifiée par des contraintes d'ordre technique, juridique et fiscal ; qu'en statuant par ces seuls motifs, sans expliciter ces contraintes et sans rechercher si un rapport raisonnable existait entre la discrimination opérée par la société Alitalia et les contraintes susvisées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Mais attendu d'abord, que la cour d'appel, qui a constaté que l'attribution aux seuls salariés dont les contrats relevaient de la loi italienne d'un droit d'option sur les actions nouvellement émises, constituait la contrepartie des sacrifices acceptés par ces derniers à l'occasion de la restructuration de l'entreprise en Italie, a ainsi fait ressortir dans son arrêt que la différence de traitement avec les autres salariés, dont elle a également constaté qu'ils n'avaient pas été soumis aux mêmes mesures de restructuration, reposait sur une justification objective et raisonnable indépendante de la nationalité des travailleurs concernés et proportionnée à l'objectif légitimement poursuivi par l'accord du 3 juin 1998 ; qu'abstraction faite des motifs critiqués dans les première et quatrième branches des moyens réunis et qui sont surabondants, elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

Attendu ensuite qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni de la procédure, que le salarié ait prétendu que l'accord du 3 juin 1998 contrevenait aux articles 81 et 92 du Traité instituant la Communauté Européenne ; que le moyen est nouveau et mélangé de fait et de droit ;

D'où il résulte que les moyens, irrecevables en leur deuxième branche, ne sont pas fondés pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 30 avril 2009, N° de pourvoi: 07-40527

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 1er octobre 1993 en qualité d'analyste financier, par la société Nobel, M. X... a été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre recommandée du 16 avril 2002 ; qu'estimant être moins bien rémunéré que plusieurs salariés travaillant dans la même société, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement de rappels de salaire et de prime, de congés payés afférents, de complément d'indemnités de préavis et de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société Nobel :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le pourvoi principal de M. X... :

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'un rappel de salaire fondée sur la disparité de rémunération existant entre lui et plusieurs de ses collègues de travail, outre les congés payés afférents et l'incidence sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés, alors, selon le moyen :

1° / que les augmentations individuelles doivent correspondre à des critères objectifs et vérifiables ; que M. X... avait rappelé que sa rémunération globale en 1999 (1 100 000 F), comparable à celle de MM. Y... et Z... (1 220 000 F et 1 190 000 F), avait ensuite été réduite (950 000 F en 2000 et 600 000 F en 2001) tandis que celle de MM. Y... et Z... augmentait (respectivement 1 520 000 F et 1 530 000 F en 2000, 1 630 000 F et 1 530 000 F 2001), et avait soutenu que rien ne justifiait " le blocage de salaire au cours de la période considérée de 1999 à 2002 " ; que la cour d'appel n'a ni recherché ni caractérisé quel élément objectif justifiait, sur cette période, cette différence d'évolution, la participation de MM. Z... et Y... au comité Nobel n'étant pas susceptible de l'expliquer objectivement puisqu'elle était déjà effective " depuis plusieurs années ainsi que cela ressort de compte-rendus de réunions pour les années 1999, 2000 et 2001 " (manque de base légale au regard des articles L. 140-1 et L. 122-45 du code du travail et du principe " à travail égal, salaire égal ") ;

2° / que lorsque le salarié qui se prétend victime d'une discrimination soumet au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement, il incombe à l'employeur de justifier la différence de traitement par des éléments objectifs ; qu'après avoir constaté, par motifs adoptés, que M. X... comparait sa situation avec celle de M. A..., " également analyste financier ", ayant " une ancienneté moindre ", et dont la " situation a évolué rapidement alors que celle de M. X... a stagné au cours des années 2001 et 2002 ", les juges du fond ne pouvait émaner (?) que " le principe " à travail égal, salaire égal " n'exige pas une égalité stricte qui priverait l'employeur de toute marge d'appréciation individuelle ", sans examiner si la société Nobel justifiait cette différence de situation par des éléments objectifs (violation des articles L. 140-1 et L. 122-45 du code du travail et du principe " à travail égal, salaire égal ") ;

Mais attendu qu'appréciant les éléments objectifs de nature à justifier la différence de rémunération, s'agissant du montant du salaire brut annuel des salariés avec lesquels M. X... se comparait, la cour d'appel a retenu que les responsabilités de MM. Z... et Y..., étaient plus importantes que celles exercées par M. X..., et que, s'agissant de la situation de M. A..., aucun élément précis n'avait été produit ; qu'elle a pu en déduire que le principe " à travail égal, salaire égal " n'était pas méconnu ;

Mais sur le second moyen :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu qu'il appartient à l'employeur d'établir que la différence de rémunération constatée entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, est justifiée par des éléments objectifs et pertinents que le juge contrôle ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de la prime annuelle variable et de ses incidences sur les congés payés et l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a retenu, par motifs propres et adoptés, que le caractère discrétionnaire de la prime ou bonus étant effectif, il est vain de chercher à appliquer le principe " à travail égal, salaire égal " ; que M. X... ne présente aucun élément de fait laissant supposer une discrimination salariale à son endroit eu égard aux situations différentes des salariés concernés, en particulier MM. Z... et Y... et qu'il n'allègue ni ne démontre que l'employeur ait assorti son versement de conditions précises et vérifiables, notamment quant à des résultats de la société Nobel ou de l'intéressé, en l'absence de dispositions contractuelles ou de preuve de l'existence d'un engagement unilatéral ou d'un usage en ce sens ; qu'il s'ensuit que la prime litigieuse avait le caractère d'une gratification laissée en conséquence à la libre appréciation de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de prime, de complément d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, l'arrêt rendu le 12 décembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne la société Nobel aux dépens ;

Cass. Soc. 25 mars 2009, N° de pourvoi: 08-41229

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu sur renvoi après cassation (Soc, 21 mars 2006 N° 04-45. 458), que M. X... et trois autres salariés ont été engagés verbalement le 1er novembre 1996 par la société Jalpack JCT international en qualité d'agents d'accueil afin d'accompagner les touristes japonais dans leur transfert entre les aéroports, les gares et les hôtels ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à obtenir le paiement de rappels de salaire en application de la convention collective des agences de voyages et de tourisme et à titre de treizième mois, d'heures supplémentaires et d'indemnité de congés payés ;

Sur le premier moyen :

(...)

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 223-11 devenu L. 3131-22 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que s'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une convention expresse entre les parties et ne pas être défavorable au salarié ;

Attendu que pour rejeter la demande de rappel au titre des indemnités de congés payés, l'arrêt retient que l'article 15 de la convention collective des accompagnateurs et guides accompagnateurs prévoit que l'indemnité de congés payés est réglée en même temps que les salaires à chaque mission ; que les salariés exigent une démonstration d'une convention de forfait mais qu'il n'est pas démenti que le nombre de tours traité par les agents d'accueil présente un caractère irrégulier puisque dépendant du nombre de touristes japonais se rendant en France ; qu'il n'est pas interdit d'inclure forfaitairement l'indemnité de congés dans le tarif des tours ;

Qu'en statuant comme elle a fait par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu le principe à travail égal, salaire égal ;

Attendu que si l'employeur peut faire bénéficier certains salariés d'un avantage particulier, c'est à la condition, si tous les salariés sont situés dans une position identique au regard de cet avantage, que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Attendu que pour refuser le bénéfice de la prime de 13ème mois versés à tous les salariés de l'agence, sauf aux accompagnateurs et guides accompagnateurs, l'arrêt retient que cet avantage résulte de l'application de l'article 37 de la convention collective des agences de voyage et de tourisme qui prévoit que les entreprises s'efforceront dans la mesure du possible d'accorder une gratification annuelle à tout ou partie de leur personnel ayant au moins six mois d'ancienneté et que cette gratification pourra prendre la forme d'une prime de bilan, d'un treizième mois ou de toute autre gratification éventuellement en application dans l'entreprise ; qu'il en résulte que l'employeur n'est pas libre de fixer cette rémunération ; qu'il y est fortement incité et dans la mesure où son acceptation est avérée les modalités du versement sont encadrées par l'article 37 ; qu'à juste titre le tribunal a décidé que cet élément de rémunération puise sa source dans la convention collective nationale des agences de voyage et de tourisme ; que cette convention collective n'étant pas applicable, les salariés ne peuvent bénéficier du treizième mois ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait constaté que le paiement d'un treizième mois n'était pas imposé par l'application de la convention collective, ce dont il résultait qu'il constituait un engagement unilatéral et qu'il appartenait en conséquence à l'employeur de justifier la décision de ne le verser qu'à une seule partie des salariés de l'agence, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

Et sur le quatrième moyen :

(...)

Et sur le cinquième moyen :

Vu l'article L. 212-4-3 devenu L. 3123-14 du code du travail ;

(...)

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le sixième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes des salariés de rappel de congés payés de paiement du 13ème mois, de dommages-intérêts compensatoires d'heures supplémentaires, et de requalification des contrats de travail à temps partiel en contrats de travail à temps plein, l'arrêt rendu le 15 janvier 2008 entre les parties par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Jalpack JCT international aux dépens ;

Cass. Soc. 26 novembre 2002, N° de pourvoi: 00-41633

Attendu que M. X..., engagé le 2 juillet 1979 en qualité de câbleur par la société Peintamelec, déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son poste de travail, a été licencié pour inaptitude le 25 novembre 1999 ; que soutenant avoir fait l'objet d'une discrimination salariale et contestant le bien-fondé de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer à M. X... des sommes notamment à titre de rappel de salaire et à titre de congés payés sur rappel de salaire, alors, selon le moyen :

1 / que la règle "à travail égal, salaire égal" n'interdit nullement à l'employeur, en fonction de la qualité du travail fourni, d'allouer à des salariés occupant un emploi similaire une rémunération différente, pour autant que les minima légaux ou conventionnels soient respectés ; qu'en estimant que M. X... avait fait l'objet d'une discrimination salariale au motif erroné que la différence des salaires entre les employés à égalité de qualification et d'emploi ne saurait s'établir au niveau de la rémunération mensuelle de base qui doit être la même pour tous, seul l'octroi d'avantages supplémentaires sous forme notamment de primes diverses pouvant récompenser l'importance et la qualité du travail fourni, et l'insuffisance pouvant être sanctionnée mais sur un plan strictement disciplinaire, la cour d'appel a violé les articles L. 133-5-4 , L. 136-8 et L. 140-2 du Code du travail ;

2 / qu'en s'abstenant de rechercher si la médiocrité du travail de M. X... alléguée par la société justifiait la différence de rémunération constatée par la cour d'appel vis-à-vis d'autres salariés, celle-ci n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 133-5-4 , L. 136-3-8 , L. 140-2 et L. 140-8 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que depuis de nombreuses années le salarié, employé en qualité de câbleur au niveau 2, coefficient 185 de la convention collective, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues n'ayant pas plus d'ancienneté que lui, occupant strictement le même poste et exerçant les mêmes fonctions, avec les mêmes niveau et coefficient, a retenu que l'employeur qui ne contestait pas cette situation de fait ne fournissait comme seule explication que la prétendue médiocre qualité du travail accompli par l'intéressé ; qu'elle a ainsi fait ressortir, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la première branche du moyen, que **l'employeur ne rapportait pas la preuve que l'inégalité de traitement dont le salarié a été la victime, reposait sur un critère objectif tenant à la différence du travail fourni** ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

(...)

Et sur le troisième moyen :

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Peintamelec aux dépens ;

Cass. 8 novembre 2005, N° de pourvoi: 03-46080

Sur le premier moyen :

Attendu que M. De X... fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 7 janvier 2003) de l'avoir débouté de sa demande de rappel de salaire fondé sur la violation de la règle "à travail égal, salaire égal" alors, selon le moyen :

1 / que l'inégalité de salaire entre deux employés exerçant les mêmes fonctions n'est justifiée que si elle repose sur des critères objectifs, préalablement définis et contrôlables ; qu'en considérant que l'inégalité de traitement qu'elle constatait entre deux salariés qui, jusqu'en juin 2000, avaient occupé les mêmes fonctions de concierge et avaient été classés aux mêmes niveau et échelon, était justifiée par les seules appréciations à posteriori de l'employeur sur les valeurs professionnelles respectives de ces deux salariés, cependant que ce critère de distinction n'est ni objectif ni contrôlable, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ;

2 / qu'en justifiant l'inégalité de traitement des deux salariés par la différence de leurs qualités professionnelles respectives, sans rechercher si les salariés de l'entreprise avaient été préalablement informés que leur rémunération serait susceptible de dépendre de l'appréciation que leur employeur porterait sur la valeur de leur prestation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe "à travail égal, salaire égal" ; que nul ne peut se constituer un titre à soi-même ; qu'en se fondant, pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire fondée sur l'existence d'une discrimination, sur les seuls éléments de preuve fournis par l'employeur quant à l'appréciation de la valeur respective de ses deux employés, la cour d'appel a violé l'article 1315, alinéa 2, du Code civil ;

3 / que M. de X... établissait qu'un des quatre autres concierges de l'hôtel classés aux mêmes niveau et échelon que lui avait perçu une rémunération plus élevée que la sienne ; qu'il démontrait ainsi que l'employeur était susceptible de verser à ses trois autres collègues un salaire également supérieur au sien, même s'il ajoutait, sur ce point, être dans l'ignorance du niveau exact de leur rémunération ; qu'en considérant que M. de X... n'apportait aucun élément propre à caractériser l'existence d'une discrimination par rapport à ses autres collègues et comme dépourvue de portée l'absence de production par l'employeur de leurs bulletins de paie, quand la production de ces documents était seule de nature à lever le doute sur l'existence d'une discrimination d'ordre salarial, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de faire droit à la demande de production de pièces formée par le salarié et qui a retenu **qu'il découlait des éléments objectifs communiqués par l'employeur, que la disparité reconnue était justifiée par la différence de qualité de travail invoquée**, a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur n'était pas tenu d'assurer à M. De X... une rémunération identique à celle de M. Mouquet ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen qui ne serait pas de nature à justifier l'admission du pourvoi :
REJETTE le pourvoi ;
Condamne M. De X... aux dépens ;

Cass. Soc. 29 septembre 2004, N° de pourvoi: 03-42025

Vu leur connexité, joint les pourvois n° S 03-42.025 à P 03-42.045 des salariés et n° C 03-42.219 à C 03-42.265 de l'employeur ;

Attendu que Mme X... et un certain nombre de salariés de la société des Hôtels Concorde "Hôtel Concorde Lafayette", faisant valoir qu'ils n'avaient pas été remplis de leurs droits en matière de rémunération, ont saisi la juridiction prud'homale ; que l'union locale des syndicats CGT est intervenue à l'instance ;

Sur le moyen commun aux pourvois J 03-42.225, K 03-42.226, U 03-42.234, D 03-42.243, N 03-42.251, P 03-42.229, Q 03-42.253, Z 02-43.262 et A 03-42.263 de l'employeur, qui est préalable :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts attaqués (Paris 21 janvier 2003) d'avoir rejeté la fin de non recevoir tirée d'une transaction, alors, selon le moyen, que la transaction règle les différends qui s'y trouvent compris ; qu'ainsi dès lors que la transaction conclue avec le salarié, en exécution de l'accord d'établissement du 19 janvier 1996 qui avait défini les grilles de salaire, fixait la rémunération du salarié lequel renonçait à toute action future concernant l'objet de la transaction, ladite transaction emportait nécessairement renonciation à toute remise en cause ultérieure du montant de ce salaire à raison du niveau plus élevé des salaires consentis à d'autres salariés, dont le représentant syndical, qui assistait le salarié, avait une connaissance opposable à celui-ci ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 2048 et 2049 du Code Civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir rappelé que la renonciation par les salariés ne pouvait concerner que le différend ayant donné lieu à cette transaction, en a exactement déduit au vu des éléments qui lui étaient soumis, que la réclamation fondée sur le principe "à travail égal, salaire égal" n'entrait pas dans l'objet de cette transaction ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois n° S 03-42.025 à P 03-42.045 des salariés :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les avoir déboutés de leur demande en paiement de rappel de salaire et congés payés afférents, alors, selon le moyen, que :

1) le principe "à travail égal, salaire égal", énoncé par les articles L. 133-5 4 et L. 136-2 8 du Code du travail, impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération de tous les salariés, pour autant que ces salariés sont placés dans une situation identique ; que la différence d'ancienneté ne peut constituer la justification d'une inégalité de rémunération lorsque l'ancienneté est déjà prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base ; qu'en décidant que l'ancienneté et l'expérience subséquente justifiaient des disparités dans la rémunération de base tout en relevant que l'accord d'établissement du 19 janvier 1996 prévoyait une prime d'ancienneté, la cour d'appel a violé, par refus d'application, le principe "à travail égal, salaire égal", énoncé par les articles L. 133-5 4 et L. 136-2 8 du Code du travail ;

2) un accord collectif de travail ne peut déroger aux dispositions légales d'ordre public ; qu'il ne peut faire échec au principe d'ordre public "à travail égal, salaire égal" ; qu'après avoir constaté que l'accord d'établissement du 19 janvier 1996 prévoyait une modulation de la rémunération de base et un complément de rémunération en fonction de l'ancienneté et de l'expérience, en plus de la prime d'ancienneté instituée par cet accord, ce dont il se déduisait qu'il faisait échec au principe "à travail égal, salaire égal", la cour d'appel, qui a appliqué cet accord pour justifier autrement les disparités de salaire, a violé, par refus d'application, ensemble l'article L. 132-4 du Code du travail et le principe "à travail égal, salaire égal" énoncé par les articles L. 133-5 4 et L. 136-2 8 du même Code ;

Mais attendu, qu'ayant retenu que la modulation de la rémunération de base instaurée par l'accord collectif du 19 janvier 1996 était fondée sur l'expérience acquise par les salariés au cours de leurs années de présence dans l'entreprise, la cour d'appel a pu décider que ledit accord n'était nullement contraire à la règle "à travail égal, salaire égal" énoncé aux articles L. 133-5 4 et L. 136-2 8 du Code du travail, que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen commun aux pourvois S 03-42.025 à W 03-42.029, et H 03-42.039 à K 03-42.042 des salariés :

(...)

Sur le deuxième moyen commun aux pourvois D 03-42.220, E 03-42.221, J 03-42.225, K 03-42.226, N 03-42.228, P 03-42.229, R 03-42.231, U 03-42.234 à W 03-42.236, Y 03-42.238 à A 03-42.240, B 03-42.241 à D 03-42.243, G 03-42.247, N 03-42.251, Q 03-42.253 à U 03-42.257, Z 02-43.262, A 03-42.263 et C 03-42.265 de l'employeur :

Attendu que l'employeur reproche à l'arrêt de l'avoir condamné à payer aux salariés concernés un rappel de salaire, alors, selon le moyen, que ne méconnaît pas la règle "à travail égal, salaire égal", l'employeur qui à l'occasion de négociations salariales avec un syndicat prend en considération la préoccupation exprimée par le syndicat de voir certains salariés, en raison de leurs mérites professionnels, bénéficier d'un salaire de base plus élevé que d'autres salariés travaillant dans les mêmes conditions ; qu'ainsi en l'espèce, où pour satisfaire aux demandes du syndicat CGT, qui avait négocié l'accord d'établissement du 19 janvier 1996 et assisté les salariés lors de la signature des transactions, la Société des Hôtels Concorde avait accepté de verser une rémunération plus élevée à certaines femmes de chambre à raison de leur mérite particulier et leur valeur professionnelle, la cour d'appel, en considérant qu'il ne s'agissait pas d'un élément objectif justifiant une différence de traitement, a violé les articles L. 133-5-4 et L. 136-2-8 du Code du travail et la règle susvisée ;

Mais attendu que c'est dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis que la cour d'appel a estimé que l'employeur ne justifiait pas d'élément objectif autorisant une différence de traitement entre les salariés concernés ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen commun aux pourvois C 03-42.219 à X 03-42.237 et Z 03-42.239 à C 03-42.265 de l'employeur :

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Cass. Soc. 15 novembre 2006, N° de pourvoi: 04-47156

Vu leur connexité, joint les pourvois n° Q 04-47156, R 04-47157 et S 04-47158 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 17 septembre 2004), que MM. X..., Y... et Z..., qui sont employés par la société SODEMP exploitant l'hôtel Méridien Etoile en qualité d'agents de sécurité respectivement depuis les 25 mai 1992, 1er avril 1992 et 1er novembre 1991, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de paiement de rappels de salaires fondées sur une "discrimination salariale" par rapport à un collègue exerçant les mêmes fonctions qu'eux ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les avoir déboutés de leurs demandes alors, selon le moyen, qu'il n'était pas démontré par l'employeur que le collègue avec lequel ils se comparaient exerçait des fonctions différentes des leurs compte tenu de son expérience acquise dans d'autres relations contractuelles ;

Mais attendu que les salariés demandeurs n'étaient pas dans une situation identique à celle du collègue avec lequel ils revendiquaient une égalité de rémunération, eu égard à l'expérience professionnelle acquise par ce dernier au service de précédents employeurs prise en compte, sans méconnaître le principe "à travail égal, salaire égal", par l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les pourvois incidents :

REJETTE les pourvois ;

Condamne MM. X..., Y... et Z... aux dépens ;

Cass. Soc. 19 décembre 2007, N° de pourvoi: 06-44795

Sur le moyen unique pris en sa deuxième branche :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M.X..., qui avait été engagé le 25 mai 1994 en qualité de déclarant en douanes par la société MSAS cargo et dont le contrat de travail a été transféré à la société Exel Freight le 1er juillet 2001, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de rappels de salaire et dommages-intérêts pour discrimination syndicale et salariale ;

Attendu que pour condamner l'employeur sur le fondement " à travail égal, salaire égal " à payer des rappels de salaire et dire que le demandeur devait être reclassé au coefficient 215 niveau 37 à compter du 1er janvier 2001 et percevoir un salaire égal à celui de son collègue A... à compter du 1er avril 2006, l'arrêt énonce que si la société conteste le " panel " retenu par l'expert en ce que MM.Y... et Z... ont une ancienneté dans la société et dans le métier bien supérieure à celle de M.X..., il est cependant établi que la comparaison du salaire de ce dernier avec ceux de ces deux collègues est justifiée en ce que, d'une manière générale, les dossiers sont affectés indifféremment aux uns et aux autres ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'ancienneté, à condition qu'elle ne soit pas prise en compte dans une prime spéciale, et l'expérience acquise peuvent justifier une différence de rémunération, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur sur le fondement du principe " à travail égal, salaire égal " au paiement de certaines sommes, l'arrêt rendu le 4 juillet 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne M.X... aux dépens ;

Cass. Soc. 15 mai 2007, N° de pourvoi: 05-42894 05-42895

Sur le premier moyen, pris en ses première et troisième branches :

Vu le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que six salariés formateurs exerçant leur activité sous contrat à durée indéterminée au sein de l'Association pour la famille, aux droits de laquelle vient la société Groupe Arcades formation, ont saisi la juridiction prud'homale aux fins de contester la violation du principe "à travail égal, salaire égal" par leur employeur, des formateurs occasionnels ou vacataires ayant bénéficié de rémunérations plus importantes que les leurs ;

Attendu que pour juger qu'il n'y avait pas eu violation par l'employeur du principe "à travail égal, salaire égal", les arrêts retiennent que les règles applicables varient selon le statut des personnes dispensant des heures de formation, il ne peut être considéré qu'un formateur occasionnel se trouve dans une situation identique à celle d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ; que par suite, un taux horaire plus important payé à un formateur occasionnel ou à un formateur vacataire peut s'expliquer notamment par la précarité de leur situation, l'absence du déroulement de carrière prévu à l'article 22 de la convention collective, la nécessité de prendre en compte le temps de préparation, ou le régime applicable de cotisations sociales ; que de même, il peut être pris en compte des raisons objectives liées au statut de formateur telles des diplômes ou sa compétence notoire ou la difficulté de la formation assurée, comme par exemple une préparation à des concours ;

Attendu, cependant, d'une part, qu'une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération ; d'autre part, qu'une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs généraux, sans rechercher concrètement si les différences de rémunération constatées étaient justifiées en l'espèce par des raisons objectives matériellement vérifiables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale, au regard du principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 14 avril 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Cass. Soc. 4 février 2009, N° de pourvoi: 07-42125

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 7 mars 2007), que M. X... a été engagé en qualité d'agent d'exploitation par la société Deux Alpes loisirs en vertu d'une succession de contrats à durée déterminée saisonniers depuis le 21 janvier 1989 ; qu'estimant être victime d'une inégalité salariale par rapport aux salariés permanents et être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement d'un rappel de primes de Noël de 1999 à 2004 et la requalification de son dernier contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Deux Alpes loisirs fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser à M. X..., la somme de 1 960 euros correspondant aux primes de Noël de 1999 à 2004, alors, selon le moyen :

1°/ que l'application du principe "à travail égal, salaire égal" suppose la comparaison de rémunérations versées à des salariés se trouvant dans une situation identique pour accomplir un même travail ; que la cour d'appel, qui a fait application du principe susvisé sans constater aucune identité du travail accompli par les permanents et les saisonniers, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 140-2 du code du travail ;

2°/ que le juge ne peut statuer par voie de motifs d'ordre général ; qu'en relevant qu'il n'existait aucun élément objectif justifiant une différence de rémunération entre les permanents et les saisonniers, deux catégories de personnels présents au 25 décembre, sans constater que M. X... remplissait en particulier les conditions pour bénéficier du versement de la prime litigieuse, la cour d'appel, qui n'a pas constaté la présence du salarié dans l'entreprise le 25 décembre des années 1999 à 2004, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des pièces de la procédure que la société Deux Alpes loisirs avait soutenu devant la cour d'appel que M. X... ne remplissait pas les conditions pour bénéficier de la prime de Noël ;

Attendu, ensuite, que, d'une part, une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération ; d'autre part, une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant relevé que le bénéfice de la prime d'usage litigieuse n'était lié à aucune sujétion particulière, ni n'avait pour objet de compenser de moindres conditions salariales des travailleurs permanents, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la société Deux Alpes loisirs ne justifiait d'aucun élément objectif et pertinent pouvant légitimer le versement de cet avantage aux seuls salariés permanents ;

D'où il suit que le moyen, qui est irrecevable comme nouveau et mélangé de fait en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen :

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 14 octobre 2009, N° de pourvoi: 08-40161 08-40162 08-40163

Vu leur connexité, joint les pourvois n° U 08-40.161, V 08 40.162 et W 08-40.163 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 13 novembre 2007), que Mme X... et deux autres salariées, engagées en qualité de médecins spécialistes vacataires, par la caisse primaire d'assurance maladie de Paris, ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois :

Attendu que la caisse primaire d'assurance maladie de Paris fait grief aux arrêts d'avoir dit que les salariées ont droit à l'application des avantages conventionnels prévus au bénéfice des médecins à temps complet par l'avenant du 30 septembre 1977 et d'avoir dit qu'elle devra procéder à la régularisation de leur situation administrative et salariale et renvoyé les parties à faire leurs comptes, alors, selon le moyen :

1°/ que la faculté offerte aux médecins vacataires à temps partiel de cumuler un autre emploi avec celui qu'ils occupent à la caisse primaire d'assurance maladie de Paris constitue une différence objective de situation par rapport à celle des médecins titulaires à temps complet qui sont tenus de consacrer leur activité exclusivement à la caisse primaire d'assurance maladie de Paris ; que cette différence objective de situation justifie que les premiers ne bénéficient pas de toutes les dispositions conventionnelles applicables aux médecins à temps complet ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 135-2 et suivants (devenus L. 2222-1 et suivants), L. 212-4-5 (devenu L. 3123-11) et L. 324-1 du code du travail ;

2°/ que les juges du fond doivent trancher les contestations qui leur sont soumises ; qu'en cause d'appel, les parties avaient chacune versé aux débats un décompte des rappels de salaires litigieux pour l'hypothèse où l'application de l'avenant du 30 septembre 1977 serait retenue ; que le cas échéant, elle sollicitait de la cour d'appel qu'elle juge que les rappels de salaires et avantages collectifs devraient être appréciés au regard de ses propres décomptes d'une part, qu'elle condamne les salariées, pour lesquelles apparaissait un trop perçu, à le restituer d'autre part ; qu'en refusant de se prononcer sur les décomptes produits et en renvoyant les parties à faire leurs comptes entre elles, la cour d'appel a méconnu son office en violation de l'article 4 du code civil ;

3°/ qu'à supposer que la cour d'appel ait estimé, par motifs adoptés des premiers juges, que les parties ne produisaient aucun chiffrage, elle aurait en outre violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'au regard du respect du principe "à travail égal, salaire égal", une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer que ces différences reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu qu'ayant retenu que le droit reconnu aux salariées de cumuler leur emploi au sein de la caisse primaire d'assurance maladie de Paris avec un autre emploi, était inhérent au droit de tout travailleur à temps partiel de compléter son activité, la cour d'appel en a exactement déduit que la caisse primaire d'assurance maladie de Paris qui avait réservé l'application des avantages conventionnels prévus par l'avenant du 30 septembre 1977 de la convention collective au seul bénéfice des médecins à temps complet, ne justifiait d'aucune raison pertinente légitimant cette disparité de traitement ; **qu'ayant ensuite, estimé, par motifs propres et adoptés, dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, que les éléments produits étaient insuffisants pour déterminer le rappel de salaire, elle a invité les parties à faire leurs comptes ;**

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen commun aux pourvois :

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Cass. Soc. 28 avril 2006, N° de pourvoi: 03-47171

Attendu que Mme X..., employée de la société Pathé télévision, a été licenciée pour motif économique le 26 mars 2001 ;

Sur le troisième moyen :

(...)

Sur le quatrième moyen :

(...)

Sur le cinquième moyen :

(...)

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe à travail égal salaire égal, ensemble les articles L. 133-5, 4 , L. 136-2, 8 et L. 140-2 du Code du travail ;

Attendu que pour juger qu'il y avait eu violation par l'employeur du principe à travail égal salaire égal et le condamner au paiement d'un rappel de salaire, l'arrêt énonce que le travail confié étant comparable, la société ne conteste pas qu'à compter de décembre 1999, date à laquelle Mme X... a substitué à son statut d'intermittente du spectacle un contrat à durée indéterminée, la salariée a perçu une rémunération équivalente à 2 770 francs (422,28 euros) par semaine tandis que Mme Z... percevait un salaire de 4 000 francs (609,80 euros) par semaine ; que la société justifie cette inégalité de salaire par le fait que Mme Z... restait soumise, en tant qu'intermittente du spectacle, à un statut précaire alors que Mme X..., intégrée au personnel permanent de la société, bénéficiait d'avantages tels que la mutuelle, les tickets-restaurants ou le plan épargne entreprise ; que, cependant, cette différence de traitement est inhérente à la différence de situation juridique entre les deux salariées au regard du contrat de travail, situation qui résulte de leur choix, et ne constitue pas un élément objectif justifiant une discrimination dans la rémunération de la prestation de travail fournie par chacune ; que l'inégalité de salaire ne saurait non plus être justifiée, comme allégué par la société, par l'expérience diversifiée de Mme Z... au sein de plusieurs sociétés de production et de son antériorité de deux ans par rapport à Mme X... au sein de la société, celle-ci ayant en effet été embauchée comme cadre ; qu'il ressort de ces éléments que Mme X... rapporte la preuve d'une discrimination salariale à son préjudice ;

Attendu, cependant, qu'il n'y a pas méconnaissance du principe "à travail égal salaire égal" lorsque l'employeur justifie par des raisons objectives la différence des rémunérations allouées aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale ; que pour l'application de ce principe, la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous contrat de travail à durée indéterminée, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'espèce le statut d'intermittent du spectacle d'une salariée, ainsi que son ancienneté non prise en compte par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération, la cour d'appel a violé les textes visés ;

Et sur le deuxième moyen :

(...)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société DEMD à payer à Mme X... un rappel de salaire et un rappel d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 19 septembre 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Cass. Soc. 16 décembre 2008, N° de pourvoi: 07-42107

Attendu que Mme X... a été engagée par la société Fauchon le 1er février 2000 par contrat à durée indéterminée en qualité d'assistante commerciale ; qu'elle a été promue le 1er octobre 2000 au poste de chef de zone export ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 25 mai 2004 ; qu'elle a saisi la juridiction

prud'homale de demandes tendant à faire juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et à obtenir le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts au titre d'une inégalité de traitement subie en matière salariale ;

Sur le premier moyen :
(...)

Et sur le second moyen :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu qu'au regard de ce principe, la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ;

Attendu que pour rejeter la demande de paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts au titre d'une inégalité de traitement en matière de rémunération, l'arrêt retient qu'en application des articles L. 133-5 10° et L. 136-2 du code du travail, l'employeur peut déterminer librement des rémunérations différentes en fonction des compétences et capacités de chacun des salariés, qu'une égalité de rémunération ne doit être assurée qu'entre tous les salariés placés dans une position identique ; qu'il appartient à l'employeur d'établir que la disparité constatée par le salarié est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que l'une des deux salariées, Mme Y..., dont fait état Mme X... pour démontrer l'existence d'une " discrimination salariale ", et qui occupait le poste de chef de zone export, pouvait se prévaloir d'une qualification supérieure dans la mesure où elle possédait un diplôme d'études supérieures délivré par l'Université de Paris-Dauphine ainsi qu'une maîtrise de langues étrangères appliquées au management, à la gestion et au marketing ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que Mme X..., qui occupait la même fonction de chef de zone export que Mme Y..., possédait des diplômes de niveau équivalent, ayant obtenu un DESS de droit de l'exportation et un DEA de droit de l'économie internationale, sans préciser en quoi les diplômes obtenus par Mme Y... attestait de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée, de sorte qu'ils justifiaient une différence de rémunération, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de la salariée relatives au paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts au titre d'heures supplémentaires et au titre d'une inégalité de traitement subie en matière salariale, l'arrêt rendu le 27 février 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Fauchon aux dépens ;

Cass. Soc. 17 mars 2010, N° de pourvoi: 08-43088

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 30 avril 2008) que Mme X... a été engagée le 30 janvier 2001 en qualité de graphiste webdesigner par la société 1.2.3 Multimédia aux droits de laquelle se trouve la société Index Multimédia ; qu'elle a été licenciée le 31 octobre 2005 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande de rappel de salaire alors, selon le moyen :

1°/ que la seule différence de diplômes entre des salariés engagés au même moment, avec la même qualification professionnelle et qui effectuent un travail identique, est insuffisante à justifier objectivement une différence de rémunération entre eux ; que dès lors, en retenant exclusivement, pour conclure à l'absence de violation du principe « à travail égal, salaire égal », que les diplômes différents de M. Y..., de M. Z... et de Mme X... constituaient une raison objective de ne verser à cette dernière qu'une

rémunération de 1 966,10 € tandis que le premier percevait 2 697,45 € alors même qu'elle avait auparavant constaté qu'ils avaient été engagés en même temps, avec la même qualification de « graphiste webdesigner » et qu'ils effectuaient un travail strictement identique, avec la même classification au groupe C de la Convention collective des Télécommunications, la cour d'appel a violé les articles L. 2261-22 ancien article L. 133-5 , L. 2271-1 ancien article L. 136-2 et L. 3221-2 ancien article L. 140-2 du code du travail ainsi que le principe « à travail égal, salaire égal » ;

2°/ qu'en retenant, pour conclure à l'existence d'une justification objective à la différence de rémunération dénoncée par Mme X..., que la comparaison des salaires de M. Y..., rémunéré à hauteur de 2 697,45 € de Mme X... percevant 1 966,10 € et de M. Z... payé à hauteur de 1 870,24 € « suffisait à démontrer que l'employeur avait effectivement pris en compte les diplômes respectifs pour fixer le montant des rémunérations », alors que la seule circonstance que les salaires versés aient été différents ne suffisait pas à apporter la preuve du caractère déterminant, pour la société, du cursus scolaire de ses salariés, a fortiori alors que le Responsable du recrutement avait attesté de ce que, au moment de l'embauche, le critère déterminant pour l'employeur n'était pas les diplômes des candidats mais leur compétence professionnelle, la cour d'appel a une nouvelle fois méconnu les dispositions des articles L.2261-22 ancien article L. 133-5 , L. 2271-1 ancien article L. 136-2 et L. 3221-2 ancien article L. 140-2 du code du travail ainsi que le principe « à travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu qu'ayant constaté que Mme X... avait obtenu un BTS "expression visuelle" ayant nécessité deux années d'études et que le salarié auquel elle se comparait était titulaire d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en ingénierie multimédia obtenu après cinq années de formation, la cour d'appel a pu en déduire que ces diplômes utiles à l'exercice des fonctions occupées, sanctionnant des formations professionnelles de niveaux et durées inégales, constituaient une raison objective et pertinente justifiant la différence de rémunération ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 10 novembre 2009, N° de pourvoi: 07-45528

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 19 octobre 2007), que M. X... et douze autres salariés de l'association La Maison de Riocreux ont saisi la juridiction prud'homale pour demander l'application de l'avenant n° 2002-02 à la convention collective de l'hospitalisation privée à but non lucratif du 31 octobre 1951, désigné sous le nom de convention collective 51 rénovée, signé le 25 mars 2002 entre diverses organisations représentatives de salariés et la FEHAP, syndicat représentatif des employeurs, avenant agréé par le ministère de la santé le 11 décembre 2002 mais qui n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension ;

Sur le premier moyen :

(...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu que Mme Y... et Mme Z... font grief à l'arrêt de les avoir déboutées de leur demande au titre de la reprise d'ancienneté, alors, selon le moyen :

1° / que l'article 08. 02. 1. 1 de la convention collective de 1951 pose le principe selon lequel les salariés titulaires d'un diplôme professionnel ou occupant un emploi exigeant des connaissances techniques et pouvant justifier de ces connaissances, pourront bénéficier d'une reprise de l'ancienneté acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession ; qu'il y aura reprise intégrale de l'ancienneté à 75 % lorsqu'elle n'aura pas été acquise dans le même établissement, ni dans un établissement dépendant du même employeur ni dans des établissements appliquant la même convention ; qu'il était acquis aux débats que Mme Y... disposait d'une ancienneté dans la profession de 10, 48 années, en tant qu'aide médico-psychologique ; qu'elle a été embauchée par la Maison de Riocreux le 25 février 2002 en qualité de monitrice éducatrice diplômée, ayant obtenu son diplôme le 28 juin 2001, au coefficient 313 ; qu'en retenant uniquement l'ancienneté acquise en qualité au poste de monitrice éducatrice et non l'intégralité de son ancienneté dans les fonctions d'aide médico-psychologique et de monitrice éducatrice, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 08. 02. 1. 1 de la convention collective de 1951 ;

2° / qu'il était acquis aux débats que Mme Z..., monitrice éducatrice, bénéficiait d'une ancienneté de 10 ans dans la profession en qualité d'aide soignante ; qu'en refusant de prendre en compte l'ancienneté acquise auprès d'un précédent employeur dans des métiers ou fonctions de la profession relevant de la convention de convention de 1951, sans rechercher si les fonctions occupées précédemment par la salariée dépendaient de la même profession, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions de l'article 08. 02. 1. 1 de la convention collective de 1951 ;

Mais attendu que selon l'article 08. 02. 1. 1. 1 de la convention collective de 1951, les salariés titulaires d'un diplôme professionnel, ou occupant un emploi exigeant des connaissances techniques et pouvant justifier de ces connaissances, peuvent bénéficier de l'ancienneté acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, seuls pouvant être pris en considération les services accomplis soit après l'obtention du diplôme professionnel ou l'examen de récupération, soit postérieurement à la date fixée par le texte légal ou réglementaire autorisant l'exercice de la profession, soit après la reconnaissance de la qualification ; qu'il en résulte que la reprise d'ancienneté est subordonnée à l'exercice par le salarié d'un même métier ou de fonctions relevant d'une seule qualification professionnelle au regard de la convention collective ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que Mme Y..., bien qu'elle ait occupé auparavant les fonctions d'aide médico-psychologique, n'avait qu'une ancienneté d'un mois dans la profession de monitrice-éducatrice lui ouvrant droit à une reprise d'ancienneté de vingt trois jours et que Mme Z..., qui avait occupé auparavant les fonctions d'aide soignante, ne pouvait bénéficier d'aucune reprise d'ancienneté dans l'exercice de ses fonctions de monitrice-éducatrice, n'encourt pas les griefs du moyen ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que Mmes A... et B... et MM. C... et D... font grief à l'arrêt de les avoir déboutés de leurs demandes tendant à obtenir des rappels de salaire au titre de la violation du principe de non discrimination et du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale, alors, selon le moyen :

1° / qu'une différence de rémunération entre des salariés exerçant un travail similaire ne peut être justifiée que par des éléments objectifs et pertinents ; que ne constitue pas une justification pertinente la détention ou non d'un diplôme, dès lors que les fonctions exercées et les responsabilités détenues sont identiques ; qu'après avoir constaté que les quatre salariés effectuaient des tâches similaires, la cour d'appel en disant que l'absence de diplôme constituait un élément objectif justifiant une différence de traitement, alors que cet élément n'est pas en soi pertinent et de nature à justifier une inégalité de rémunération, a violé le principe " à travail égal, salaire égal " ;

2° / qu'à tout le moins, en ne recherchant pas si la seule différence de diplôme était en l'espèce un élément pertinent pour justifier une différence de rémunération, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe " à travail égal, salaire égal " ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que les quatre salariés ne disposaient pas contrairement à leurs autres collègues du diplôme requis par la convention collective pour l'exercice des fonctions exercées, ce qui constituait un élément objectif et pertinent justifiant la différence de rémunération a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 27 octobre 1999, N° de pourvoi: 98-40769 98-40783

Vu l'article L. 132-19 du Code du travail ;

Attendu qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas une discrimination illicite au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail ; que, par ailleurs, la négociation collective au sein d'un établissement distinct permet d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise ; qu'il en résulte que des salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne peuvent faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de cet accord ;

Attendu que pour dire que M. X... et quinze autres salariés du centre de production de Loire-sur-Rhône avaient été victimes de mesures discriminatoires de la part d'Electricité de France (EDF) lors de la mise

en arrêt garanti pluriannuel de la tranche n° 2 de la centrale thermique de Loire-sur-Rhône et que les intéressés pouvaient en conséquence prétendre à indemnisation dans le cadre des circulaires PERS 70-48 et 70-49, le conseil de prud'hommes retient que les dispositions des notes 70-48 et 70-49 ont été effectivement accordées au personnel de la centrale thermique de Porcheville, en vertu d'un accord conclu entre le directeur de cet établissement et les organisations représentatives du personnel ; que, selon cet accord, la compensation de la perte des indemnités correspondant au 2 x 8 est réalisée en appliquant le contenu des notes PERS 70-48 et 70-49 ; qu'il paraît difficilement concevable que dans cette hypothèse, EDF ait accepté de négocier sur cette base, alors qu'elle l'a refusé à Loire-sur-Rhône dans un établissement de même nature, pour des modifications intervenant à des dates très proches... ; que pourtant, dans les deux cas, il s'agissait de la suppression du service 2 x 8 heures au profit d'un service en journée correspondant à " une nouvelle organisation liée à la baisse d'activité... " dans une centrale de production thermique ; que la similitude de situations impliquait une similitude de solutions ; que la pratique de différence de traitement est donc établie ; qu'elle est difficilement concevable en droit ; Qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les jugements rendus le 15 décembre 1997, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Givors ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits jugements et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Lyon.

Cass. Soc. 18 janvier 2006, N° de pourvoi: 03-45422

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 132-19 du Code du travail ;

Attendu qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail ; que par ailleurs un accord d'entreprise peut prévoir qu'au sein de certains de ses établissements, compte tenu de leurs caractéristiques, des modalités de rémunération spécifiques seront déterminées par voie d'accords d'établissement ;

Attendu que le 11 juillet 1985 a été conclu un accord national d'entreprise, valant avenant à la convention d'entreprise du 15 octobre 1969 applicable dans les sociétés du groupe Carrefour, qui prévoit que pour le personnel embauché dans les magasins qui viendraient à s'ouvrir après le 11 juillet 1985, les dispositions du statut collectif relatives à la rémunération seraient inapplicables ; que l'article 5 de cet accord prévoit que la rémunération, qui est fonction des performances économiques du magasin, fait l'objet d'une négociation annuelle dans chaque magasin ; que le 25 janvier 1999, Mme X... et 52 salariés du magasin Sogara de Lormont, invoquant une inégalité de traitement par rapport à leurs collègues exerçant les mêmes fonctions au sein du magasin de Mérignac, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaires ;

Attendu que pour accueillir la demande des salariés la cour d'appel énonce que l'accord national d'entreprise du 11 juillet 1985 a eu pour effet de créer entre les salariés de la même entreprise une discrimination illicite en matière de salaire ;

Qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en vertu de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 16 décembre 2002 et le 2 juin 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les salariés de toutes leurs demandes ;

Condamne les salariés aux dépens devant la Cour de Cassation et les juges du fond ;

Cass. Soc. 16 janvier 2007, N° de pourvoi: 05-42213

Attendu que la société Sodemp, qui exploite l'hôtel "Le Méridien Paris Etoile", a conclu le 29 avril 1992 un accord d'entreprise "sur les modalités d'accompagnement consécutives au passage de la rémunération au pourcentage à la rémunération fixe" ; que l'article 1er de ce texte fixait le pourcentage maximum de baisse des rémunérations annuelles pour les diverses catégories de salariés concernés par la modification de la structure de leur rémunération ; que l'article 2 instituait un "salaire complémentaire individualisé non indexable (dit IPPC ou SCINI), destiné à compenser une partie de l'incidence du passage au fixe sur les rémunérations pour le personnel présent à la date du 4 juillet 1991" ; qu'elle a signé le 22 avril 1994 un accord d'entreprise sur les modalités d'emploi à temps partiel des femmes de chambre prévoyant que la rémunération de celles-ci sera "proportionnellement au temps de travail, équivalente à celle des femmes de chambre titulaires d'un contrat à temps complet", et stipulant que "le salaire brut de base de référence pour une activité complète est fixé à 7 500 francs (hors ancienneté et hors prime de nourriture)" ; qu'invoquant une inégalité de traitement par rapport à une collègue effectuant le même travail qu'elles, Mmes X... Y... et Z..., embauchées en qualité de femmes de chambre respectivement le 15 novembre 1994 et le 1er octobre 1996, ont saisi en février 2003 la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires, rappel de salaires complémentaires individuels non indexés (SCINI) et indemnités compensatrices de congés payés afférentes en vertu de la règle "à travail égal, salaire égal" ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur reproche à la cour d'appel de l'avoir condamné à payer divers rappels de salaires et de congés payés afférents, alors, selon le moyen, qu'une inégalité de traitement entre des salariés effectuant un travail de valeur égale peut être justifiée lorsqu'elle repose sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée ; que ne constitue pas une disparité de traitement illicite le versement de rémunérations différentes à des salariés occupant les mêmes fonctions quand le montant des rémunérations résulte de la stricte application des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise ;

qu'en l'espèce, s'agissant du rappel de salaire sollicité au titre du salaire de base, la société Sodemp faisait valoir que la différence de rémunération existant entre les salariées demandresses et Mme A... résultait d'une application pure et simple de l'accord d'entreprise du 22 avril 1994 sur les modalités d'emploi à temps partiel des femmes de chambre, fixant à compter de son entrée en vigueur le salaire d'embauche des femmes de chambre à 7 500 francs ; qu'en refusant de vérifier si la différence de rémunérations constatée ne résultait pas de la stricte application des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, au prétexte erroné que "ce seul élément n'était pas de nature à justifier une différence de traitement entre salariées effectuant un même travail", le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 135-2, L. 136-2, 8 , L. 140-2, L. 140-3 et L. 140-4 du code du travail, ensemble le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Mais attendu que la cour d'appel a fait ressortir qu'en fonction de la seule date de leur engagement, les salariés qui se trouvaient dans la même situation et qui exerçaient la même fonction ne percevaient pas la même rémunération ; qu'elle a pu en déduire que la seule circonstance que l'accord collectif du 22 avril 1994 ait fixé à partir d'une date déterminée le montant du salaire de base d'une femme de chambre à temps partiel ne justifiait pas une différence de traitement entre salariées effectuant un même travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe "A travail égal, salaire égal" ;

Attendu que pour condamner la société Sodemp à payer aux salariées des sommes à titre de rappel de salaire et congés payés afférents, l'arrêt attaqué énonce que les dispositions de l'accord du 29 avril 1992 ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public des articles L. 133-5, 4 , L. 136-2, 8 , L. 140-2, L. 140-3 et L. 140-4 du code du travail, ainsi qu'au principe "à travail égal, salaire égal" ; qu'en effet, la disparité de situation suivant que les salariés étaient ou non présents à la date du 4 juillet 1991 n'est pas de nature à justifier une différence de traitement entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur

égale, étant observé que le SCINI, indemnisant une perte de chance d'évolution favorable de la rémunération, n'est pas lié à l'ancienneté, et que le principe "à travail égal, salaire égal" n'est pas limité à des situations dans lesquelles les salariés effectuent simultanément un travail égal pour un même employeur ;

Attendu cependant que ne méconnaît pas le principe "à travail égal, salaire égal", dont s'inspirent les articles L. 122-3-3, L. 133-5, 4 , L. 136-2, 8 , et L. 140-2 du code du travail, l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ;

Et attendu qu'un salarié, engagé postérieurement à la mise en œuvre d'un accord collectif organisant le passage d'une rémunération au pourcentage à une rémunération fixe, ne se trouve pas dans une situation identique à celle des salariés présents dans l'entreprise à la date de conclusion dudit accord et subissant, du fait de la modification de la structure de leur rémunération, une diminution de leur salaire de base que l'attribution de l'indemnité différentielle a pour objet de compenser ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il existait une justification objective à la différence des rémunérations, la cour d'appel a violé la règle susvisée ;

Et attendu qu'en application de l'article 627 du nouveau code de procédure civile, la Cour de cassation, en cassant partiellement sans renvoi, peut mettre fin au litige par l'application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a condamné la société Sodemp à payer aux salariées des rappels de salaires et d'indemnités compensatrices de congés payés afférentes, l'arrêt rendu le 1er mars 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

DEBOUTE les salariées de leurs demandes de rappels de SCINI et de congés payés afférents et de leurs demandes au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Cass. Soc. 21 février 2007, N° de pourvoi: 05-43136

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 28 avril 2005), que Mme France X... a été engagée par l'association patronage de l'Institut des jeunes sourds et aveugles de Marseille (IRSAM Les Hirondelles) le 15 octobre 1991 en tant que surveillante de nuit ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes de reconnaissance de sa qualification et, en conséquence, de paiement d'un rappel de salaire ainsi que de dommages-intérêts pour "mauvaise application" de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

Attendu que l'association IRSAM fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à Mme X... des sommes à titre de rappel de salaires et de congés payés afférents ainsi qu'à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que le critère d'application du coefficient de reclassement prévu par l'avenant litigieux du 11 juillet 1994 n'est pas l'ancienneté ; que dès lors en déclarant que la discrimination résultait du fait que, à ancienneté égale, des salariés ne recevaient pas le même coefficient selon que leur arrivée dans l'entreprise était antérieure ou postérieure à l'avenant du 11 juillet 1994, et que ne pouvait donc être retenue l'interprétation de la convention collective par l'employeur selon laquelle le reclassement n'était pas fonction de l'ancienneté, la cour d'appel a violé l'article 24 de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, ensemble les articles L. 133-5-4° et L. 133-5 du code du travail ;

2°/ que la discrimination suppose l'application d'un traitement particulier à un groupe de personnes, par rapport à un autre, sans lien objectif avec le critère permettant de distinguer le groupe, et sans justification à ce traitement ; que dès lors en déclarant que l'application de l'avenant du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, qui définit en son article 24, pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, un critère objectif d'application du

coefficient de reclassement, constituait une discrimination, entre ces salariés et ceux entrés dans l'entreprise après prise d'effet de l'avenant, du fait qu'à ancienneté égale, ces deux catégories de salariés ne se voyaient pas appliquer les mêmes coefficients de classement, la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales et a violé l'article 24 de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, ensemble les articles L. 133-5-4° et L. 133-5 du code du travail ;

3°/ que la convention collective, issue d'une négociation avec les organisations compétentes de salariés et d'employeurs, fixe des règles prédéfinies qui s'imposent à l'employeur, de même que la date de prise d'effet de ces règles ; que dès lors en décidant que l'application de l'avenant n° 250 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966 constituait de la part de l'employeur une discrimination réalisée au détriment des salariés déjà présents dans l'entreprise, visés par les dispositions sur le reclassement, par rapport aux salariés entrés dans l'entreprise après prise d'effet de l'avenant, sans constater que l'IRSAM n'avait pas appliqué à la première catégorie de salariés les critères de reclassement et d'avancement prévus par l'avenant litigieux, la cour d'appel n'a derechef pas tiré de ses constatations les conséquences légales et a violé l'article 24 de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, ensemble les articles L. 133-5-4° et L. 133-5 du code du travail ;

Mais attendu qu'au regard du respect du principe à travail égal, salaire égal, la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord collectif n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salarié présents dans l'entreprise lors de son entrée en vigueur ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté qu'un salarié engagé après le 11 juillet 1994, date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 250 à la convention collective nationale du 15 mars 1966, exerçant les mêmes fonctions que Mme X... et bénéficiant de la même ancienneté dans le poste, obtenait un coefficient supérieur à celui de la salariée, engagée avant cette date, sans qu'aucune justification ne soit donnée à cette différence de traitement autre que l'application de l'avenant n° 250, d'où il résulte que la salariée doit bénéficier, en application du principe à travail égal, salaire égal, du coefficient attribué aux salariés engagés après la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 250 et placés dans une situation identique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. Soc. 4 février 2009, N° de pourvoi: 07-41406 à 07-41410

Vu la connexité joint les pourvois n° B 07-4. 1406, C 07-41. 407, D 07-41. 408, E 07-41. 409 et F 07-41. 410 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 18 janvier 2007) que Mme X... et quatre salariées engagées en qualité d'assistantes sociales par la caisse d'allocations familiales de Paris ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires en faisant valoir que l'application combinée de la convention collective nationale du 8 février 1957 et du protocole d'accord du 14 mai 1992 portant classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, avait créé une disparité de rémunération entre des salariés de même qualification exerçant le même emploi puisqu'en tant qu'agents en fonction au sein de la caisse d'allocations familiales de Paris au moment de la réforme, ayant été reclassées le 1er janvier 1993, elles percevaient une rémunération moindre que les agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions ;

Attendu que la caisse d'allocations familiales de Paris fait grief aux arrêts d'avoir déclaré nul l'article 6 du protocole du 14 mai 1992 et de l'avoir condamnée à payer aux salariées un rappel de salaire pour la période du 11 août 1998 au 29 juillet 2004, outre les congés payés afférents, alors, selon le moyen, que si l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, c'est à la condition que les salariés soient placés dans une situation identique ; que les agents en fonction dans des organismes de

sécurité sociale reclassés le 1er janvier 1993 en application de l'article 6 du protocole du 14 mai 1992 et les agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions, dont le coefficient d'ancienneté a été déterminé par application des articles 29 à 33 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale, ne sont pas dans une situation identique au regard des parcours professionnels spécifiques de ces derniers, parcours justement pris en compte sans méconnaître le principe " à travail égal, salaire égal ", par les accords collectifs ; qu'en affirmant que l'article 6 de l'accord du 14 mai 1992 portait atteinte sans motif légitime au principe " à travail égal, salaire égal " et devait être déclaré nul dans la mesure où il crée, dans un certain nombre de cas, une hiérarchie des salaires inversée au détriment des plus anciens, et en en déduisant que la salariée demanderesse, déjà assistante sociale au 1er janvier 1993, était fondée à bénéficier du même système de reprise d'ancienneté et du même salaire qu'une autre salariée devenue assistante sociale au sein de la CAF après cette date, la cour d'appel a violé le principe « à travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu qu'au regard du respect du principe " à travail égal, salaire égal ", la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel qui a retenu qu' **aucun élément tenant à la formation, à la nature des fonctions exercées ou à l'ancienneté dans l'emploi ne distinguait les salariées qui se trouvaient dans une situation identique et que l'avancement plus rapide de celles qui avaient été promues assistantes sociales après le 1er janvier 1993, date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 14 mai 1992 n'était que la conséquence des modalités d'application du reclassement des emplois, défavorables aux salariées nommées dans ces fonctions avant l'entrée en vigueur du protocole**, en a exactement déduit qu'il n'existait aucune raison objective pertinente justifiant la disparité de traitement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Cass. Soc. 4 décembre 2007, N° de pourvoi: 06-44041

Sur le moyen unique, qui est recevable :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " et l'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 7 novembre 2001, l'ASSEDIC des Bouches-du-Rhône a absorbé l'ASSEDIC Val de Durance pour former l'ASSEDIC Alpes-Provence ; qu'un accord du 30 avril 2002 conclu au sein du nouvel organisme a prévu l'uniformisation des titres restaurant et le maintien, au profit des salariés de l'entreprise absorbée qui en bénéficiaient antérieurement, d'une prime trimestrielle de restauration ; que quatre salariés issus de l'entreprise absorbante ont demandé à bénéficier de cette prime par application du principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu que pour faire droit aux demandes des salariés, l'arrêt retient que l'accord de substitution viole le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **le maintien d'un avantage acquis en cas de mise en cause de l'application d'un accord collectif dans les conditions prévues à l'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail ne méconnaît pas le principe " à travail égal, salaire égal ", que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un tel accord, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er juin 2006, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne Mme X..., MM.Y... et A... et Mme Z... aux dépens ;

Cass. Soc. 12 février 2008, n° de pourvoi: 06-45397 à 06-45401

Vu leur connexité, joint les pourvois n° U 06-45.397 à Y 06-45.401 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que par jugement du 15 décembre 1999, le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand a "donné acte" au syndicat CGT Filpac La Montagne, demandeur, de son désistement d'instance engagée contre le journal La Montagne, défendeur, tendant à la "requalification des contrats à durée déterminée du service compogravure en contrat à durée indéterminée " ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts, et s'est déclaré dessaisi ; que M. X... et quatre autres salariés, qui avaient été employés initialement selon divers contrats à durée déterminée au service composition de la société la Montagne, ont saisi en juin 2002 la juridiction prud'homale notamment de demandes en requalification des contrats en contrats à durée indéterminée depuis l'engagement initial et en paiement d'indemnités de requalification ; que soutenant par ailleurs avoir été classés comme ouvriers relevant de la convention collective des ouvriers de la presse quotidienne régionale et non comme agents techniques relevant de la convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale, classement dont bénéficiaient les salariés de l'équipe de composition engagés sous contrat à durée indéterminée et accomplissant un même travail, ils ont en outre demandé le paiement de rappels de salaires et congés payés afférents ; que le syndicat CGT Filpac La Montagne est intervenu volontairement à l'instance ; que la cour d'appel a retenu, par des motifs non critiqués, que l'avantage litigieux résultait d'un accord atypique ayant valeur d'engagement unilatéral de l'employeur ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable :

(...)

Sur les premier et quatrième moyens des mémoires de MM. X..., Y..., Mmes A... et B... , les troisièmes et quatrième moyens du mémoire de Mme C... ainsi que le second moyen du pourvoi incident de l'employeur :

(...)

Sur le deuxième moyen des mémoires de MM. X..., Y..., Mmes A... et B..., ainsi que le premier moyen du mémoire de Mme C... :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les avoir déboutés de leurs demandes de rappels de salaires et de repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale dont bénéficient les salariés occupant un emploi identique, alors, selon le moyen :

d'une part, s'agissant de la dénonciation de l'engagement unilatéral, que sa dénonciation par l'employeur doit être claire et précise, précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et faire l'objet d'une information régulière des représentants du personnel ;

1°/ qu'en déduisant des débats consignés au procès-verbal du comité d'entreprise, qui se bornent à faire référence à des mesures envisagées par la direction sans précision sur la nature de ces mesures et les catégories de salariés concernés, que l'employeur a dénoncé l'engagement unilatéral relatif au statut des ouvriers de la composition, la cour d'appel a dénaturé ce procès-verbal et, par conséquent, violé lesdites règles et l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en déduisant d'une "déclaration de la direction" annexée au procès-verbal du comité d'entreprise, qui se borne à faire référence, parmi les mesures envisagées sur la réorganisation du travail et la structure salariale, à une nouvelle grille salariale pour le personnel embauché à compter du 1er janvier 1992, que l'employeur a dénoncé l'engagement unilatéral relatif au statut des ouvriers de la composition, la cour d'appel a de nouveau dénaturé ledit procès-verbal et, par conséquent, violé lesdites règles et l'article 1134 du code civil ;

3°/ qu'en jugeant que la société a régulièrement dénoncé l'engagement d'appliquer aux ouvriers de la composition le statut d'agent technique de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale pour les ouvriers embauchés à compter du 1er janvier 1992 au seul motif que (...) les représentants du personnel ont pu s'exprimer et demander à cet égard une négociation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des règles susvisées ;

4°/ qu'en tout cas la dénonciation par l'employeur d'un engagement unilatéral doit être notifiée aux représentants du personnel ; que s'agissant du comité d'entreprise, l'information doit en être donnée lors d'une réunion du comité après inscription à l'ordre du jour ; qu'en jugeant que la société a régulièrement dénoncé l'engagement d'appliquer aux ouvriers de la composition le statut d'agent technique de la

convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale pour les ouvriers embauchés à compter du 1er janvier 1992 sans constater le respect de cette condition, alors cependant que le respect de celle-ci était expressément contesté, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard des règles susvisées ;

d'autre part, s'agissant des accords ultérieurs, que s'il peut être mis fin à un engagement unilatéral par un accord collectif ayant le même objet, c'est à la condition que la volonté des parties soit suffisamment claire en ce sens ; qu'en déduisant de deux accords collectifs conclus le 21 octobre 1992 et le 27 décembre 1995 que l'entreprise avait mis fin à l'engagement de faire bénéficier les ouvriers de la composition du statut d'agent technique de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale sans caractériser en quoi lesdites dispositions avaient mis en cause cet engagement en y substituant de manière non équivoque d'autres dispositions conventionnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la règle susvisée ;

Mais attendu que le salarié qui ne justifie pas, à la date de la suppression de l'usage ou de l'engagement unilatéral, réunir les conditions de son bénéfice, ne peut contester la régularité de sa dénonciation ; que la cour d'appel qui a constaté, par une interprétation nécessaire exclusive de dénaturation, que la dénonciation de l'engagement unilatéral avait été faite par l'employeur à compter du 1er janvier 1992, soit à une date à laquelle les intéressés n'étaient pas salariés de la société, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le troisième moyen des mémoires de MM. X..., Y..., Mmes A... et B..., ainsi que le deuxième moyen du mémoire de Mme C... , pris en leurs deuxièmes branches :

Vu le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leurs demandes de rappels de salaires et de repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale dont bénéficient les salariés occupant un emploi identique, la cour d'appel a encore retenu que si la dénonciation de l'avantage à effet au 1er janvier 1992 a entraîné une inégalité de statut social entre les salariés en poste au 31 décembre 1991 et les salariés embauchés postérieurement, cette inégalité ne constitue pas une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal", les anciens salariés ne se trouvant pas dans une situation identique aux nouveaux salariés et les différences s'expliquant par des raisons objectives ;

Attendu cependant qu'au regard de l'application du principe "à travail égal, salaire égal", la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un engagement unilatéral ne saurait justifier des différences de traitement entre eux ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, par des motifs impropres à caractériser les raisons objectives et matériellement vérifiables justifiant la différence de rémunération des salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont débouté les salariés de leurs demandes de rappels de salaires et de repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale, les arrêts rendus le 12 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Condamne la société La Montagne aux dépens ;

Cass. Soc. 18 mars 2009, N° de pourvoi: 07-43789 07-43790 07-43792

Vu leur connexité, joint les pourvois n° S 07-43.789, T 07-43.790 et V 07-43.792 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Basse-Terre, 4 juin 2007), que M. X... et seize autres salariés de l'Association laïque pour l'éducation, la formation, la prévention et l'autonomie (ALEFPA), tous engagés postérieurement au 1er janvier 1990 sur le site de l'IME Denis Forestier en Guadeloupe, ont saisi la juridiction prud'homale pour demander le paiement d'une prime de vie chère indexée sur les salaires qui,

versée avant cette date en vertu d'un usage à tous les salariés de l'établissement, a été supprimée suivant une décision de l'autorité de tutelle pour les nouveaux entrants et gelée pour les anciens salariés au montant qu'elle avait alors atteint ;

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de l'avoir condamné à payer des rappels de prime de vie chère et de congés payés alors, selon le moyen :

1°/ que sauf discrimination fautive, un usage peut ne s'appliquer qu'à une certaine catégorie de salariés ; que ne constitue pas une discrimination illicite le fait de ne pas verser une prime de vie chère aux salariés engagés après une date déterminée qui n'en avaient jamais bénéficié, et de maintenir le bénéfice de cette prime pour les salariés engagés avant cette date qui en bénéficiaient pendant plusieurs années et pour lesquels la suppression pure et simple de la prime leur causerait un préjudice ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ;

2°/ que ne méconnaît pas le principe "à travail égal, salaire égal" l'employeur qui justifie par des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée, la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; que la décision de l'autorité publique de tutelle, qui détermine entièrement le budget de fonctionnement de l'entreprise financé exclusivement par des deniers publics, de supprimer le financement d'une prime résultant d'un usage pour tous les salariés qui seraient nouvellement embauchés dans l'entreprise constitue une contrainte économique dont l'employeur peut se prévaloir comme une raison objective justifiant la différence de traitement entre les salariés nouvellement embauchés qui ne perçoivent pas ladite prime et les anciens salariés qui conservent le bénéfice de cette prime ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ;

3°/ (propre au seul pourvoi n° S 07-43.789) que la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motif ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a affirmé que la question posée par les salariés intimés "n'est pas celle de la dénonciation de l'usage... qui ne concerne que ceux qui en étaient déjà bénéficiaires", en d'autres termes, que les salariés demandeurs, qui n'avaient jamais été bénéficiaires de la prime de vie chère, ne pouvaient justifier leur demande en paiement de ladite prime sur l'existence d'un usage à leur égard ; qu'en retenant toutefois que "la remise en cause de l'usage sollicitée par l'administration de tutelle... ne saurait constituer un élément objectif dont pourrait se prévaloir l'employeur pour remettre en cause cet usage parfaitement constitué au regard du droit positif" pour condamner l'employeur à payer la prime de vie chère aux salariés demandeurs, la cour d'appel s'est contredite en violation de l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

4°/ que, subsidiairement, l'usage instauré dans une association d'utilité publique dont le budget de fonctionnement est exclusivement financé par une autorité publique de tutelle, de verser une prime qui vient s'ajouter au salaire contractuel, est nécessairement conditionné par le principe et les modalités de financement de cette prime décidées par l'autorité de tutelle ; qu'en l'espèce, il était constant que la prime de vie chère n'avait été versée aux salariés de l'ALEFPA que dans la mesure où elle avait été financée par la DDASS de Guadeloupe, de sorte que l'usage applicable dans l'entreprise était de verser une prime de vie chère aux salariés dans les conditions définies par l'autorité de tutelle et que l'ALEFPA n'avait donc fait que se conformer à cet usage en décidant de geler la prime de vie chère dans les conditions définies par l'autorité de tutelle ; qu'à supposer qu'il existe une inégalité de traitement injustifiée entre les salariés demandeurs et les salariés embauchés avant 1990 qui continuaient à bénéficier de la prime de vie chère, les premiers étaient donc uniquement fondés, comme les seconds, à obtenir une prime de vie chère dont le montant était gelé sur la base du montant du salaire de 1993 ; qu'en condamnant l'employeur à payer aux salariés demandeurs une prime de vie chère indexée sur le montant du salaire perçu, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

5°/ enfin qu'il appartient au salarié demandeur en rappel de salaires de justifier de ses demandes chiffrées ; qu'en l'espèce, il appartenait aux salariés demandeurs de produire aux débats des éléments de preuve justifiant l'exactitude des calculs du montant de la prime qu'ils avaient établis et que contestait l'employeur ; qu'en jugeant néanmoins qu'il appartenait à l'employeur de vérifier lui-même le bien-fondé des calculs présentés par les salariés et en dispensant ainsi les salariés de justifier de leurs calculs de rappels de salaire par la production d'éléments de preuve, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu qu'au regard du principe "à travail égal, salaire égal", la circonstance que les salariés ont été engagés avant ou après que l'employeur ait décidé de modifier les modalités de calcul d'un avantage salarial résultant d'un usage ne peut suffire à justifier des différences de traitement entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe d'autres raisons objectives de priver

d'un élément de rémunération une catégorie de salariés effectuant un même travail ou un travail d'égale valeur, dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que la décision de l'employeur d'exclure du bénéfice de la prime versée au personnel en vertu d'un usage non dénoncé les salariés engagés après le 1er janvier 1990 privait ceux-ci d'un élément de rémunération maintenu au bénéfice de salariés effectuant un même travail ; qu'ayant fait ressortir que **les contraintes budgétaires imposées par l'autorité de tutelle ne constituaient pas une justification pertinente, en ce qu'elles n'impliquaient pas nécessairement une différence de traitement entre les salariés en fonction de la date de leur engagement**, elle a pu en déduire que l'employeur avait méconnu le principe "à travail égal, salaire égal" ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Cass. Soc. 24 septembre 2008, N° de pourvoi: 06-43529 06-43530

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et Mme Y... Z...ont été engagés par la société The Ritz hôtel limited à compter respectivement du 14 avril et du 14 mars 1996 suivant contrats à durée déterminée d'extra, respectivement en qualité de chef de rang et de femme de chambre ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à obtenir la requalification de leurs différents contrats de travail en contrats à durée indéterminée, ainsi que le paiement de divers rappels de salaire et primes, contestant notamment qu'il ne leur soit pas fait application de la grille de rémunération du 6 février 1992 appliquée aux salariés présents avant la dénonciation en novembre 1991 de l'accord d'entreprise fixant les rémunérations au pourcentage ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de Mme Z...:

(...)

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

(...)

Mais sur le second moyen du pourvoi de l'employeur :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal ", ensemble l'article L. 132-8 du code du travail, recodifié sous les articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10 du code du travail ;

Attendu qu'au regard du principe à travail égal, salaire égal, la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord collectif ou cet engagement unilatéral n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés lors de son entrée en vigueur ; que tel est le cas lorsque des salariés, présents lors de la dénonciation d'un accord collectif, bénéficient d'un maintien partiel de leurs avantages individuels acquis destiné à compenser la perte de rémunération subie à l'occasion du passage d'une rémunération en pourcentage à une rémunération fixe ;

Attendu que pour faire droit aux demandes de rappels de salaire en application du principe à travail égal, salaire égal, l'arrêt retient qu'il ressort des négociations ayant abouti à la réunion du 6 février 1992, que la grille de rémunération qui était annexée au procès-verbal de cette réunion, constitue un engagement unilatéral de l'employeur de respecter des salaires minimum ; que l'argument opposé par la SA société The Ritz hôtel Ltd relatif à la notion d'avantage individuel acquis est dénué de pertinence ; qu'en effet, quand bien même ladite grille s'appliquerait au personnel bénéficiaire des accords dénoncés, rien ne s'oppose à ce qu'elle s'applique à tout le personnel se trouvant dans une situation identique, dès lors que la dénonciation portait précisément sur un avantage accordé à la collectivité des salariés ; que par ailleurs, alors que les salariés apportent des éléments de nature à caractériser une inégalité de rémunération par rapport à d'autres de leurs collègues exerçant les mêmes fonctions, la SA société The Ritz hôtel Ltd ne rapporte pas la preuve de l'existence d'éléments objectifs de nature à justifier une différence de traitement ; qu'en effet, à l'expiration du délai de quinze mois prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, la rémunération des salariés en fonction en 1991 a diminué, ce qui a entraîné la conclusion d'avenants aux

contrats de travail ; que dans ces conditions, la société The Ritz hôtel Ltd ne peut se prévaloir, pour justifier de la différence de traitement entre M. X... ou Mme Y... Z...et les salariés en fonction en 1991, de ce que ces derniers auraient conservé partiellement des avantages individuels acquis, la remise en cause de ces avantages, par voie d'avenant au contrat de travail, leur faisant précisément perdre cette qualification ; qu'en tout état de cause, la disparité de situation suivant que les salariés étaient ou non présents en 1991 n'est pas de nature à justifier une différence de traitement entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, étant observé que l'ancienneté est prise en compte par une prime spécifique et que le principe " à travail égal, salaire égal " n'est pas limité à des situations dans lesquelles les salariés effectuent simultanément un travail égal pour un même employeur ; que, contrairement à ce que prétend la SA société The Ritz hôtel Ltd, il n'y a pas eu simple modification d'un avantage acquis, mais suppression de celui-ci, ce qu'elle reconnaît d'ailleurs à tout le moins être partielle ; qu'il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit aux demandes des salariés de rappel de salaires et congés payés incidents ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait relevé qu'à l'expiration du délai de quinze mois prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, la rémunération des salariés en fonction en 1991 avait diminué, ce dont il se déduisait que la grille de rémunération établie en février 1992 visait à compenser, au moins partiellement pour ces salariés, le préjudice qu'ils avaient subi à l'occasion de la dénonciation de l'accord collectif prévoyant une rémunération au pourcentage, ce qui constituait la justification de la différence de traitement entre les salariés présents lors de la dénonciation de l'accord et ceux qui avaient été recrutés ultérieurement, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont confirmé les jugements du conseil de prud'hommes de Paris du 24 février 2004 sur le principe des rappels de salaire liés à l'application du principe à travail égal, salaire égal, les arrêts rendus le 25 avril 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les salariés de leurs demandes de rappels de salaire fondées sur l'applicabilité de la grille de rémunération de février 1992 à leurs situations ;

Cass. Soc. 21 juin 2005, N° de pourvoi: 02-42658

Sur le moyen unique :

Attendu qu'en 1994 l'Association gestionnaire de la crèche de Coste-Belle a, par contrat à durée indéterminée, engagé Mme X... en qualité de directrice de la crèche ; que Mme X..., dont la rémunération mensuelle était fixée à 10 500 francs le 1er janvier 1995, a été en congé-maladie à partir du 13 janvier 1998 ; que l'employeur a engagé le 19 janvier 1998 Mme Y... au titre d'un contrat à durée déterminée en remplacement de Mme X..., avec une rémunération mensuelle de 11 000 francs portée ultérieurement à la somme de 14 500 francs ; qu'à la suite de la reprise de son travail, Mme X... a demandé à son employeur que son salaire soit porté à la même somme en application du principe "à travail égal, salaire égal" et à bénéficier d'un rappel de salaires ; qu'à la suite de son refus, elle a saisi le conseil de prud'hommes ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 12 février 2002) de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen :

1 / que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe placés dans une situation identique, cette identité de situation s'appréciant en fonction de la qualification et de l'ancienneté ainsi que du travail réalisé par le salarié ; qu'en considérant que Mme Y... et Mme X... ne s'étaient jamais trouvées dans une situation identique dès lors que lorsque la première avait repris l'exécution de son contrat de travail à la fin de sa période de maladie, la seconde n'était plus dans l'entreprise, ne justifie pas légalement sa décision au regard du principe " à travail égal, salaire égal ", tel qu'il résulte des dispositions des articles L. 133-5-4, L. 136-2-8 et L. 140-2 du Code du travail ;

2 / que le juge ne peut fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans les débats ; qu'en déduisant l'absence d'identité de situations de Mme Y... et de Mme X... de ce qu'elles n'avaient jamais été en activité

dans l'entreprise pendant la même période de temps, ni cette dernière, ni même l'Association gestionnaire de la crèche Coste-Belle n'ayant pourtant invoqué un tel fait au soutien de leurs prétentions, la cour d'appel méconnaît les exigences de l'article 7 du nouveau Code de procédure civile, ensemble du principe dispositif ;

3 / que, par avenant au contrat de travail à durée déterminée de Mme Y... en date du 11 décembre 1998, il avait été convenu que dès lors que " Mme X... a été reconnue apte à reprendre son travail, mais seulement dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, et ce jusqu'au 28 février 1999 ", " le contrat de Mme Y... est prorogé par un contrat de travail à durée déterminée couvrant cette période, pour assurer, à mi-temps, le remplacement temporaire de Mme X... " ; qu'en affirmant que les salariées n'avaient jamais été en activité dans l'entreprise pendant la même période de temps, la cour d'appel dénature les termes clairs et précis de l'avenant du 11 décembre 1998, en méconnaissance de l'article 1134 du Code civil, ensemble du principe selon lequel le juge ne peut dénaturer un écrit clair ;

4 / que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés qui sont placés dans une situation identique, à moins qu'il ne justifie la disparité de situations constatée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en considérant que la différence de salaire entre Mme X... et sa remplaçante pouvait être justifiée par la situation de force dans laquelle se trouvait cette dernière, qui avait pu imposer à l'employeur un niveau de rémunération à l'Association, qui, faute de l'accepter, ne pouvait fonctionner, ce dont il résultait que la disparité de traitements n'était pas justifiée par des éléments objectifs, la cour d'appel viole la règle " à travail égal, salaire égal " résultant des dispositions des articles L. 133-5-4, L. 136-2-8 et L. 140-2 du Code du travail ;

5 / que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, cette identité de situations s'appréciant en fonction de la qualification et des fonctions de chacun d'eux ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée et tenue, si Mme Y..., embauchée par contrat à durée déterminée pour remplacer Mme X..., qui percevait une rémunération supérieure à cette dernière, n'exerçait pas exactement les mêmes fonctions pour une qualification identique à celles de Mme X..., la cour d'appel ne justifie pas légalement sa décision au regard de la règle " à travail égal, salaire égal " résultant des dispositions des articles L. 133-5-4, L. 136-2-8 et L. 140-2 du Code du travail ;

Mais attendu que ne méconnaît pas le principe "à travail égal, salaire égal", dont s'inspirent les articles L. 133-5.4 , d, L. 136-2.8 et L. 140-2 du Code du travail, l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur était confronté à la nécessité, pour éviter la fermeture de la crèche par l'autorité de tutelle, de recruter de toute urgence une directrice qualifiée pour remplacer la directrice en congé-maladie, a, par ce seul motif et abstraction faite de motifs erronés mais surabondants, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Cass. Soc. 25 mai 2005, N° de pourvoi: 04-40169

Attendu que la société The Hôtel Ritz Limited, qui exploite le grand hôtel du même nom, situé 15, place Vendôme à Paris, emploie plusieurs centaines de salariés, les relations de travail étant régies par la convention collective des hôtels, cafés, restaurants ; que jusqu'en 1991 les salariés en contact avec la clientèle, dont les valets et les femmes de chambre, percevaient une rémunération comprenant une partie variable correspondant à 15 % du chiffre d'affaires, avec un minimum garanti contractuel ; qu'en novembre 1991, l'employeur a dénoncé ces accords et usages en vigueur et a entamé des négociations avec les représentants du personnel pour remplacer ce mode de rémunération au pourcentage par des salaires fixes ; qu'aucun accord de substitution n'ayant été signé, l'employeur a établi unilatéralement le 6 février 1992 une nouvelle grille de salaire comportant des minima garantis pour certaines catégories de salariés, avec notamment un minimum de 9 300 francs pour les valets de chambre et femmes de chambre ; qu'il était précisé que cette nouvelle grille ne serait applicable qu'aux salariés présents dans l'entreprise

au 6 février 1992, les salaires proposés étant destinés à compenser pour les salariés concernés une partie de la perte des avantages résultant des accords dénoncés, et en particulier la perte de la rémunération au pourcentage ; que les contrats de travail des salariés concernés ont été modifiés en application de cette grille le 1er avril 1992, les salariés ayant refusé cette modification ayant été licenciés ; que Mme X... a été engagée en qualité "d'extra" par la société Hôtel Ritz Limited, dans les fonctions de femme de chambre, selon divers contrats de travail à durée déterminée d'usage ou à caractère saisonnier, puis selon un contrat de travail à durée indéterminée, signés postérieurement au 1er avril 1992 ;

qu'estimant que sa rémunération aurait dû être calculée selon la grille de salaire du 6 février 1992, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire sur le fondement de la règle "à travail égal, salaire égal", de congés payés afférents, de treizième mois, de prime d'ancienneté et de dommages-intérêts pour résistance abusive ; qu'elle a demandé, en outre, la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à compter de son embauche ;

Sur le premier moyen :

(...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer diverses sommes au titre des rappels de salaire, congés payés, 13e mois, primes d'ancienneté, alors, selon le moyen :

1 / qu'une inégalité de traitement entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale peut être justifiée si elle repose sur des raisons objectives, étrangères à toute discrimination prohibée ; qu'est non prohibée la différence de traitement entre, d'une part, les salariés présents dans l'entreprise au moment de la dénonciation des accords prévoyant une rémunération au pourcentage et avec lesquels ont été signés, en l'absence d'accord de substitution, des avenants maintenant partiellement les avantages individuels acquis et, d'autre part, ceux embauchés postérieurement qui ne se trouvent pas dans la même situation ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 140-2, L. 133-5-4, L. 136-2-8 et le principe "à travail égal, salaire égal" ;

2 / que la contractualisation, par voie d'avenant, d'une rémunération prenant partiellement en compte les avantages individuels acquis ne fait pas perdre au supplément de rémunération versé par rapport à l'ancien salaire contractuel sa qualification d'avantage individuel acquis au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail ; qu'en décidant que la remise en cause des avantages par voie d'avenant au contrat de travail leur faisait perdre cette qualification sans rechercher, comme elle y était pourtant expressément invitée par les conclusions de l'employeur, si ces avenants n'avaient pas eu pour objet un maintien partiel des rémunérations d'origine conventionnelle, antérieures à la dénonciation, de sorte que les salariés embauchés postérieurement ne pouvaient prétendre au bénéfice d'un salaire destiné à compenser partiellement la perte d'avantages résultant de la dénonciation d'un accord ayant cessé de produire effet à la date de leur embauche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard l'article L. 132-8 du Code du travail ;

3 / que le silence de l'accord d'entreprise du 22 septembre 1994 quant à la distinction de la date d'embauche ne saurait faire regarder comme illicite une différence de traitement emportant une différence du salaire de base, justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination prohibée et tenant à l'abandon par les salariés présents dans l'entreprise en 1991 d'une partie des avantages individuels acquis ; que l'accord d'entreprise du 22 septembre 1994 ne précise pas le mode de détermination du salaire de base ni ne crée une grille de salaire minimum ; qu'en se déterminant ainsi, par un motif inopérant quant à la discrimination justifiée par les sacrifices acceptés par les salariés présents en 1991 et qui avaient perdu une partie des avantages acquis, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

4 / qu'à supposer même que les salariés embauchés après 1992 puissent revendiquer, lors de leur embauche, un niveau de salaire correspondant à celui figurant sur la grille de 1992, ils ne pouvaient prétendre à l'impact des augmentations générales appliquées dans l'entreprise antérieurement à leur embauche ; qu'en allouant aux salariés embauchés après 1992 le salaire prévu par la grille de 1992 majoré des augmentations générales appliquées dans l'entreprise antérieurement à leur embauche, la cour d'appel a violé le principe "à travail égal, salaire égal" ensemble les articles L. 140-2, L. 133-5-4 et L. 136-2-8 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'en application de l'article 1315 du Code civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'éléments objectifs pertinents, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le troisième moyen :

(...)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a requalifié les contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, l'arrêt rendu le 25 novembre 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;
Condamne Mme X... aux dépens ;

Cass. Soc. 20 février 2008, N° de pourvoi: 06-40085 06-40615

Vu leur connexité, joint les pourvois n° V 06-40.085 et n° W 06-40.615 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 10 novembre 2005), que M. X... a été engagé le 1er décembre 1971 par la société Citerel aux droits de laquelle vient la société Alcatel Cit, en qualité d'ingénieur position II, coefficient 100, statut cadre, selon la classification de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 30 décembre 1998 pour solliciter son reclassement à la position III C à compter du 1er janvier 2000 et la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire, de dommages-intérêts sur salaires, de dommages-intérêts pour discrimination, pour détournement de pouvoir, pour inexécution du contrat et pour abus de droit; qu'il a été licencié le 4 février 2000 ;

Sur les premier et troisième moyens du pourvoi de l'employeur et sur les premier, deuxième et quatrième moyens du pourvoi du salarié :

(...)

Sur le deuxième moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. X... une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour **discrimination salariale**, alors, selon le moyen, que la règle "à travail égal, salaire égal" n'interdit nullement à l'employeur d'allouer à des salariés occupant un emploi similaire une rémunération différente, en fonction de la qualité du travail fourni, et qu'il appartient aux juges du fond de vérifier si la disparité reconnue est ou non justifiée par la différence de qualité de travail invoquée ; que la cour d'appel ne pouvait décider que le salarié avait subi une discrimination salariale sans vérifier si, ainsi que le faisait valoir la société Alcatel Cit dans ses conclusions, la moindre progression salariale de M. X... ne s'expliquait pas par des critères objectifs tirés des appréciations particulièrement critiques portées par la hiérarchie du salarié sur son activité professionnelle en raison de son refus constant de se plier aux directives données et de s'intégrer dans les équipes de travail au sein desquelles il était affecté ; qu'elle a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 140-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le procès-verbal d'entretien d'évaluation réalisé en 1993 contenait des **appréciations positives sur la qualité du travail fourni par le salarié, qu'aucune autre évaluation n'était intervenue postérieurement et que les critiques de l'employeur relatives aux difficultés de travailler en équipe et à la susceptibilité excessive du salarié à l'égard de sa hiérarchie n'ont été formulées qu'a posteriori et peu de temps avant la saisine par le salarié de la juridiction prud'homale, qu'enfin la société avait elle-même admis la nécessité d'un rattrapage de salaire en 1993 et 1995, ce dont il résultait que les éléments objectifs dont faisait état l'employeur pour justifier une moindre progression salariale du salarié par comparaison avec ses collègues n'étaient pas établis et que la différence de traitement constatée n'était ainsi fondée sur aucun motif valable ; que le moyen ne peut être accueilli ;**

Sur le troisième moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande en nullité du licenciement, alors, selon le moyen, qu'est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice ; qu'en rejetant la demande d'annulation du licenciement au motif qu'aucune disposition légale n'a prévu la nullité du licenciement

pour cause de discrimination salariale, la cour d'appel a violé les articles L. 120-2 et L. 123-5 du code du travail, ensemble le principe à travail égal, salaire égal ;

Mais attendu qu'hors le cas visé à l'article L. 123-5 du code du travail, le licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié intervenu en raison de l'action en justice qu'il a introduite sur le fondement d'une violation du principe à travail égal, salaire égal, n'encourt pas la nullité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE les pourvois ;

Cass. Soc. 28 octobre 2008, N° de pourvoi: 07-42720

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Depolabo, qui assure la vente directe de produits pharmaceutiques et emploie à cette fin des "délégués pharmaceutiques exclusifs", relevant du statut de VRP, a acquis en décembre 2000, avec effet au 1er janvier 2001, une partie du fonds de commerce de la société Distriphar, exerçant une activité similaire, en reprenant alors le personnel qui y était attaché ; qu'un accord a été conclu entre la société Depolabo et des syndicats, le 22 mars 2002, afin d'adapter les dispositions conventionnelles auxquelles étaient soumis les représentants issus de la société Distriphar ; qu'ayant ensuite décidé de modifier les secteurs d'activité de ses délégués, la société Depolabo leur a proposé une modification de leur contrat de travail, puis a licencié pour motif économique ceux qui avaient opposé un refus ; que M. X..., employé comme délégué pharmaceutique, a saisi le juge prud'homal d'une contestation de son licenciement, en demandant par ailleurs à bénéficier d'avantages salariaux attribués aux seuls représentants issus de la société Distriphar ;

Sur le troisième moyen :

(...)

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe "à travail égal, salaire égal" ;

Attendu que, pour condamner la société Depolabo au paiement d'une prime mensuelle de 176 euros, prévue par l'accord du 22 mars 2002, la cour d'appel a retenu que cet accord ne précise pas que l'attribution de cette prime aux seuls salariés venant de la société Distriphar est destinée à compenser la perte de dix jours de repos dont ils bénéficiaient avant le changement d'employeur et que le droit conventionnel en vigueur dans cette société ayant disparu depuis le 1er janvier 2002, l'accord de substitution a créé un droit collectif nouveau dont le contenu ne peut méconnaître le principe d'égalité par référence à un droit éteint, de sorte que tous les VRP doivent toucher cette prime ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'attribution de cette prime aux seuls représentants issus de la société Distriphar n'avait pas pour objet de compenser un préjudice résultant de la perte d'une partie des congés dont ils bénéficiaient antérieurement, au titre de la réduction de leur temps de travail, peu important que cette justification d'une différence de traitement entre les salariés n'ait pas été énoncée dans l'accord de substitution, la cour d'appel a privé sa décision de base légale, au regard du principe susvisé ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1224-1 du code du travail ;

Attendu que, pour condamner également l'employeur au paiement d'une prime de fin d'année, la cour d'appel a retenu que la violation du principe d'égalité de rémunération tient au fait -constant- que les anciens VRP de la société Distriphar perçoivent une prime de fin d'année que les autres VRP ne perçoivent pas et que l'accord de substitution est muet sur ce point ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si cette différence de traitement en matière de salaire n'était pas justifiée par l'obligation dans laquelle se trouvait légalement le cessionnaire de maintenir, au bénéfice des salariés repris, les droits qu'ils tenaient de leur contrat de travail au jour du transfert, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Depolabo au paiement d'un rappel de salaires et d'indemnités de congés payés et jugé que le salarié avait droit au paiement d'une prime de fin d'année, l'arrêt rendu le 5 avril 2007, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;
Condamne M. X... aux dépens ;

Cass. Soc. 29 novembre 2006, N° de pourvoi: 05-43292

Attendu que Mme X... a été engagée le 24 octobre 1983 par la caisse d'allocations familiales de la Somme ; qu'en février 1993, elle est devenue agent de contrôle AGERC placée au niveau 5 A de la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et s'est vu confier des missions spécifiques de contrôle portant sur les droits au RMI ; qu'après avoir été en arrêt maladie à compter du 24 octobre 2001, la salariée a été licenciée par lettre du 24 juillet 2002 pour absence prolongée depuis dix mois désorganisant totalement le service contrôle de la caisse ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une demande de rappel de salaire fondé sur le coefficient 5 B ;

Sur le premier moyen :

(...)

Et sur le second moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Amiens, 24 mai 2005) d'avoir condamné l'employeur à **payer une somme à titre de rappel de salaire**, alors, selon le moyen, que l'application du principe "à travail égal, salaire égal" suppose que les salariés soient placés dans une situation strictement identique ; que tel n'est pas le cas de salariés qui accomplissent les mêmes tâches mais qui ne justifient pas d'une formation professionnelle identique, conditionnant le bénéfice du classement professionnel réclamé ; qu'en se bornant à relever que les salariés étaient dans une situation identique, sans constater que le classement fonctionnel, dont Mme X... revendiquait le bénéfice, nécessitait une formation d'une durée de six mois incluant l'exercice d'une pratique professionnelle, qui devait être suivie d'une prestation de serment ainsi que de la délivrance d'un agrément par l'autorité de tutelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 133-5-4, L. 136-2-8 et L. 140-2 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'en application de l'article 1315 du code civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ;

Et attendu, ensuite, que les juges du fond, qui ont constaté que les autres contrôleurs exerçant les mêmes fonctions et se trouvant dans une situation contractuelle identique à celle de la salariée bénéficiaient tous d'un classement fonctionnel au niveau 5 B sans que l'employeur justifie par de quelconques éléments objectifs la différence de traitement, ont légalement justifié leur décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;
