

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 6 juillet 2010
N° de pourvoi: 09-40021
Publié au bulletin

Rejet

Mme Collomp, président
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Paris, 6 novembre 2008) statuant sur renvoi après cassation (Soc. 11 juillet 2007 n° 06-41. 742) que Mme X... a été engagée, le 12 septembre 1994, par la société Contact assistance en qualité de responsable des affaires juridiques, des services généraux et de la gestion du personnel, statut agent de maîtrise niveau 5 indice 180 de la Convention collective nationale des cabinets de courtage d'assurance ou de réassurance ; qu'à la suite du transfert de son contrat à la société ABI, elle a été promue par avenant du 27 juin 2001, " responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux " au statut cadre niveau 9 indice 300 de la convention collective ; que licenciée le 17 mai 2002, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande, entre autres, de rappel de salaire pour discrimination en raison de son sexe ;

Attendu que la société TMS Contact anciennement dénommée ABI, fait grief à l'arrêt de faire droit à cette demande alors, selon le moyen :

1° / qu'il ne peut y avoir de discrimination salariale que pour autant qu'il est possible de comparer la situation du salarié qui en invoque l'existence avec la rémunération d'autres salariés placés dans une situation identique ou encore effectuant un travail de valeur égale ; que n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes dans des domaines d'activité nettement distincts ; de sorte qu'en estimant que la salariée qui était " responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux " aurait effectué un travail de valeur égale à ceux des directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise qui exerçaient des fonctions radicalement différentes, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 L. 122-45 et L. 140-2 anciens du code du travail ;

2° / que le juge prud'homal ne saurait s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et se substituer à l'employeur dans les décisions concernant l'organisation de cette dernière sans porter une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre ; qu'en se livrant à une comparaison de l'importance des différents services de l'entreprise pour son bon fonctionnement, pour considérer que Mme X... aurait eu, en qualité de responsables des ressources humaines, des responsabilités comparables à celles des directeurs chargés de la mise en oeuvre de l'activité commerciale de l'entreprise, la cour d'appel a substitué son appréciation à celle de l'employeur dans la gestion de l'entreprise, violant ainsi l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ainsi que les articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 L. 122-45 et L. 140-2 anciens du code du travail ;

3° / que l'aveu judiciaire fait foi contre celui qui en est l'auteur ; qu'elle exposait que Mme X... avait reconnu dans ses propres écritures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique M. Y... qui était directeur administratif et financier de la société ; que Mme X... avait en effet expressément admis dans des écritures antérieures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique M. Y..., directeur administratif et financier ; qu'il en résultait qu'elle n'était pas placée directement sous la responsabilité du président directeur général de l'entreprise et n'exerçait donc pas un travail égal à celui des directeurs auxquels elle prétendait comparer sa situation ; qu'en considérant qu'elle n'établissait pas que Mme X... aurait été rattachée en premier lieu au directeur administratif, sans rechercher comme il lui était demandé si cet élément de fait n'avait pas été reconnu par la salariée elle-même dans des écritures produites antérieurement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1356 du code civil ;

4° / qu'elle exposait que pour décider que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel de Paris,

dans son arrêt du 31 janvier 2006, avait relevé que Mme X... n'avait pas le pouvoir d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un accord de réduction du temps de travail, que le défaut d'obtention d'un récépissé de dépôt d'accord collectif auprès de la DDTE et l'absence d'indication des fonctions du salarié remplacé dans un contrat à durée déterminée de remplacement constituaient des négligences minimales ; qu'elle exposait que cette motivation dont il résultait que les responsabilités de Mme X... étaient limitées, était incompatible avec ses prétentions en vertu desquelles elle aurait accompli un travail de valeur égale à celui des différents directeurs ; qu'en s'abstenant de toute réponse à ce chef de conclusions déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3221-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; que selon l'article L. 3221-4 du même code, 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 ;

Et attendu qu'appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé entre les fonctions exercées d'une part, par Mme X... et d'autre part, par les collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, avec lesquels elle se comparait, une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ; qu'en l'état de ses constatations caractérisant l'exécution par les salariés d'un travail de valeur égale, elle en a exactement déduit que Mme X... qui, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues masculins, avait été victime d'une inégalité de traitement dès lors que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination justifiant cette inégalité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société TMS Contact aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société TMS Contact à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six juillet deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société TMS Contact

Le pourvoi fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la Société ABI à verser à Madame X... la somme de 54. 536 euros à titre de rappel de salaires ;

AUX MOTIFS QUE « Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties. La salariée évoquant à ce stade de la procédure, le principe de l'égalité de salaires entre hommes et femmes, c'est d'abord par référence aux dispositions organisant ce principe que la cour doit raisonner. En application des articles L. 3221-2 à L. 3221-4 du code du travail invoqués par la salariée, tout employeur doit assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'identité de rémunération entre hommes et femmes. 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. Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte fondée sur le sexe. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir donné, en cas de besoin, toute mesure d'instruction qu'il estime utile. En l'espèce, Mme Josiane X... établit, sans être utilement contestée :- d'une part que tous les postes correspondant au titre de « directeur » dans l'entreprise étaient confiés à des éléments de sexe masculin alors trois sur 6 postes de « responsable » étaient confiés à des femmes. - d'autre part, que son salaire, en dépit d'une classification égale, d'une ancienneté plus importante que celle de ses collègues directeurs et d'un niveau d'études (bac + 5) qui la plaçait en seconde position, était nettement inférieur en 2002, et hors ancienneté, à celui de ses collègues masculins. En effet son salaire s'élevait annuellement à 47. 737, 28 euros, alors que ceux des quatre directeurs de sexe masculin s'élevaient entre 76. 501 et 97. 243 euros par an. La présomption de discrimination fondée sur le sexe est donc établie par la salariée, à charge pour l'employeur de démontrer que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à une telle discrimination. Il convient donc de procéder, à partir des éléments fournis par l'employeur, à une analyse comparative de la situation, des fonctions et des responsabilités de ces différents cadres de l'entreprise pour établir si les fonctions respectivement

exercées par les uns et les autres étaient de valeur égale. Comme le soutient Mme Josiane X..., il est tout d'abord certain que le seul vocable de " responsable " ou de " directeur ", en dehors de toute définition légale ou conventionnelle établie par la société ABI, n'est pas pertinent pour établir une différence de fonction ou de responsabilités. Ce critère l'est d'autant moins que, comme souligné ci-dessus, les postes de directeurs étaient tous attribués à des éléments masculins. La société ABI ne rapporte pas, en outre, la preuve de l'existence d'un système de segmentation des emplois de cadre au sein du groupe APRIL. Au-delà, l'employeur sur qui repose la preuve de l'existence d'éléments objectifs expliquant les différences de salaire, ne produit pas d'éléments permettant de procéder à une telle comparaison et se borne à citer le conseil de prud'hommes qui a affirmé, qu'un poste de chef de service « ne peut être comparé à des postes tels que ceux de directeur d'exploitation, de directeurs de vente ou directeur commercial, postes qui sont reconnus sur le marché du travail et au sein de ABI comme étant des postes de niveau plus élevé que celui de Mme X... ». Or force est de constater que ce disant, le conseil de prud'hommes s'est contenté de procéder par affirmation, sans que le fondement de celle-ci ne soit établi, l'employeur n'apportant aucun élément pour conforter une telle thèse. En effet, s'il est exact que des fonctions de directeur commercial apparaissent essentielles pour le développement d'une entreprise dans la mesure où le chiffre d'affaires de celle-ci dépend largement de cette fonction, pour autant, l'aspect commercial des activités de la société n'est rendu possible que si un certain nombre d'autres fonctions à caractère plus organisationnel et administratif sont correctement tenues : finances, organisation administrative, développement informatique. Un tel ensemble ne peut également fonctionner que grâce à des ressources humaines appropriées et bien gérées et dans un cadre juridique sécurisé. Ces dernières fonctions relevant précisément de la responsabilité de Mme Josiane X... ont donc, - à défaut de " situation identique ", concept que la cour ne retiendra pas car il aboutirait, dans la pratique pour des postes de haut niveau, à mettre à néant le principe d'égalité des salaires-, une valeur égale à celles des autres responsables principaux de l'entreprise, exigent des capacités comparables et représentent une charge nerveuse de même ordre pour des responsabilités d'importance également comparable. C'est précisément parce que ces différentes fonctions sont toutes vitales pour l'entreprise que leurs titulaires, parmi lesquels Mme Josiane X..., siégeaient au comité de direction et étaient tous directement rattachés au président de la structure, étant relevé que l'employeur n'établit pas que Mme Josiane X... aurait été rattachée, en premier lieu, au directeur administratif. Ainsi l'employeur ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, de ce que, dans la configuration issue du rapprochement des deux entreprises, le service de Mme X... étant devenu, par avenant du 1er avril 2001, beaucoup plus important que précédemment, des éléments objectifs justifiaient l'importante différence constatée entre le salaire de Mme Josiane X... et ceux de ses collègues masculins. Aussi en application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, la cour, par référence à la moyenne des salaires des 4 directeurs, fixera le salaire annuel de Mme Josiane X..., à compter du 1er avril 2001 à la somme de 87 400 euros par an. La cour dispose des éléments pour fixer en conséquence le rappel de salaire dû à Mme Josiane X... préavis compris à la somme de 54. 536 euros » ;

ALORS, D'UNE PART, QU'il ne peut y avoir de discrimination salariale que pour autant qu'il est possible de comparer la situation du salarié qui en invoque l'existence avec la rémunération d'autres salariés placés dans une situation identique ou encore effectuant un travail de valeur égale ; que n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes dans des domaines d'activité nettement distincts ; de sorte qu'en estimant que Madame X... qui était « responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux » aurait effectué un travail de valeur égale à ceux des directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise qui exerçaient des fonctions radicalement différentes, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 L. 122-45 et L. 140-2 anciens du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE le juge prud'homal ne saurait s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et se substituer à l'employeur dans les décisions concernant l'organisation de cette dernière sans porter une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre ; qu'en se livrant à une comparaison de l'importance des différents services de l'entreprise pour son bon fonctionnement, pour considérer que Madame X... aurait eu, en qualité de responsables des ressources humaines, des responsabilités comparables à celles des directeurs chargés de la mise en oeuvre de l'activité commerciale de l'entreprise, la cour d'appel a substitué son appréciation à celle de l'employeur dans la gestion de l'entreprise, violant ainsi l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 ainsi que les articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 L. 122-45 et L. 140-2 anciens du Code du travail ;

ALORS, DE TROISIEME PART ET SUBSIDIAREMENT, QUE l'aveu judiciaire fait foi contre celui qui en est l'auteur ; que la Société ABI exposait que Madame X... avait reconnu dans ses propres écritures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique Monsieur Y... qui était directeur administratif et financier de la Société ABI ; que Madame X... avait en effet expressément admis dans des écritures antérieures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique Monsieur Y..., directeur administratif et financier ; qu'il en résultait qu'elle n'était pas placée directement sous la responsabilité du président directeur général de l'entreprise et n'exerçait donc pas un travail égal à celui des directeurs auxquels elle prétendait comparer sa situation ; qu'en considérant que la Société ABI n'établissait pas que Madame X... aurait été rattachée en premier lieu au directeur administratif, sans rechercher comme il lui était demandé si cet élément de fait n'avait pas été reconnu par la salariée elle-même dans des écritures produites antérieurement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1356 du Code civil ;

ALORS, ENFIN ET SUBSIDIAREMENT, QUE la Société ABI exposait (conclusions p. 7) que pour décider que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel de PARIS, dans son arrêt du 31 janvier 2006, avait relevé que Madame X... n'avait pas le pouvoir d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un accord de réduction du temps de travail, que le défaut d'obtention d'un récépissé de dépôt d'accord collectif auprès de la DDTE et l'absence d'indication des fonctions du salarié remplacé dans un contrat à durée déterminée de remplacement constituaient des négligences minimales ; que la Société ABI exposait que cette motivation dont il résultait que les responsabilités de Madame X... étaient limitées, était incompatible avec ses prétentions en vertu desquelles elle aurait

accompli un travail de valeur égale à celui des différents directeurs de la Société ABI ; qu'en s'abstenant de toute réponse à ce chef de conclusions déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 6 novembre 2008