

LE VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE A LA SALARIEE NE SUFFIT PAS POUR SATISFAIRE L'OBLIGATION DE GARANTIE D'EVOLUTION SALARIALE A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR :

Cass. Soc. 14 février 2018 n°16-25.323 FS-PB, M. c/ Sté NEOPOST FRANCE

LES FAITS :

Depuis 2006, la demanderesse est employée en qualité de chargée de communication. Cette dernière a décidé de prendre un congé maternité en 2008. A son retour de congé, la salariée demande à bénéficier de la garantie d'évolution salariale¹. Son employeur lui verse alors une prime exceptionnelle de 400 euros arguant du fait que le versement de cette somme valait satisfaction de l'obligation de la garantie d'évolution salariale.

La demanderesse saisit alors la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'augmentation de salaire dont l'ensemble des salariés ont bénéficié, ainsi que des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

LA PROCEDURE :

La Cour d'appel a rejeté les prétentions de la demanderesse. Selon les juges du fond l'acceptation de la prime par la salariée emportait exécution de l'obligation de la garantie d'évolution salariale.

¹ La garantie d'évolution salariale a été mise en place par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. **Article L1225-26** : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (...).

Aussi, seul le vice de consentement pouvait emporter inexécution de cette obligation. Or le vice de consentement n'a pas été invoqué par la demanderesse.

LA DECISION :

Dans un arrêt de principe, la chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel pour violation de l'article L.1225-26 du code du travail.

LA MOTIVATION :

Le raisonnement de la Haute juridiction s'articule en plusieurs étapes :

En vertu de l'article L.1225-26 du code du travail, « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ». (...)

Pour la Cour de cassation, « il ne peut être dérogé à ces dispositions d'ordre public ». En ce sens, même si les parties avaient convenus d'un commun accord que le versement de la prime litigieuse valait exécution de l'obligation de garantie d'évolution salariale, il serait entaché de nullité

Pour considérer que la garantie d'évolution salariale est une disposition d'ordre public, la Haute juridiction se fonde **sur l'article 15 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail**² ; selon lequel « Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence ».

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur l'application concrète de la garantie d'évolution salariale après un congé maternité³. L'application du droit européen permet de constater que la Haute juridiction considère cette garantie relève de l'ordre public de protection des droits de la salariée.

² Article 2 § 7, 2ème alinéa de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 devenu l'article 15 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

³ Edition Francis LEFEBVRE 26 février 2018.