



Cour de cassation

Arrêt n° 1294 du 19 septembre 2018 (17-11.618) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01294

Rejet

Demandeur(s) : Mme Sophie X...

Défendeur(s) : la société Unicrédit Spa, société par actions simplifiée

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 novembre 2016), que le protocole de fin de conflit, signé le 12 février 2010, en présence de l'inspecteur du travail intervenant comme médiateur, entre la société Unicrédit Spa et les délégués du personnel de la succursale française de la société, prévoyait le paiement d'un bonus de coopération destiné à rémunérer l'activité de ceux des salariés de la succursale devant coopérer avec les équipes envoyées par le siège italien pour leur transmettre le savoir-faire français du service Export Manager ; que l'employeur ayant refusé de lui verser ce bonus lors de son congé de maternité, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de rappel de salaire et d'indemnité pour discrimination alors, selon le moyen :

1° qu'une salariée ne peut, du seul fait de sa grossesse, subir une baisse de rémunération ou être exclue du versement d'une prime ou d'un bonus ; qu'en déboutant la salariée de ses demandes quand elle a pourtant constaté que la salariée n'a pas perçu le bonus de coopération à raison de son absence pour congé maternité, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1142-1 et L. 1225-16 du code du travail ;

2° qu'une salariée ne peut, du seul fait de sa grossesse, subir une baisse de rémunération ou être exclue du versement d'une prime ou d'un bonus ; qu'en déboutant la salariée pour la raison que le bonus était expressément subordonné à la participation effective aux activités de transfert, critère de fixation et d'attribution objectifs, et que la salariée, de par son absence pour congé de maternité, n'avait pas exercé ces fonctions spécifiques, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1132-1, L. 1142-1 et L. 1225-16 du code du travail ;

3° qu'une salariée ne peut, du seul fait de sa grossesse, subir une baisse de rémunération ou être exclue du versement d'une prime ou d'un bonus ; qu'en déboutant la salariée pour la raison que celle-ci a perçu durant son congé maternité 100 % de son salaire de base mensuel et n'a pas perçu le bonus uniquement pendant cette période de congé car elle n'en remplissait pas les conditions, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1132-1, L. 1142-1 et L. 1225-16 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le bonus de coopération était expressément subordonné à la participation active et effective des salariés aux activités de transfert et de formation continue des équipes italiennes en France et que cette prime, répondant à des critères de fixation et d'attribution objectifs, mesurables et licites, était destinée à rémunérer l'activité spécifique d'accompagnement du transfert et à récompenser le service rendu à ce titre, la cour d'appel en a exactement déduit, eu égard aux dispositions de l'article 11 point 2 de la directive 92/85/CE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, que ce bonus n'était pas dû à la salariée pendant son congé de maternité faute pour elle d'avoir exercé les fonctions spécifiques dans les conditions particulières prévues par le protocole de fin de conflit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Frouin

Rapporteur : Mme Slove

Avocat général : M. Boyer

Avocat(s) : SCP Thouvenin, Coudray et Grévy - SCP Piwnica et Molinié