

Dalloz jurisprudence
Cour de cassation
Chambre sociale

20 février 2008
n° 06-40.085 06-40.615
Publication : Bulletin 2008, V, N° 38

Citations Dalloz

Codes :

- Code du travail, art. L. 1132-3
- Code du travail, art. L. 1144-3
- Code du travail, art. L. 1232-1

Revues :

- Revue de droit du travail 2008. p. 330.

Encyclopédies :

- Rép. trav., Discrimination, n° 186
- Rép. trav., Discrimination, n° 330
- Rép. trav., Discrimination, n° 346
- Rép. trav., Salaire (Fixation, montant) , n° 52

Sommaire :

Ne constituent pas des éléments objectifs susceptibles de justifier une différence de traitement au regard du principe "à travail égal, salaire égal", des reproches formulés au salarié, sur ses difficultés à travailler en équipe et sur sa susceptibilité excessive à l'égard de sa hiérarchie, en dehors du processus d'évaluation existant au sein de l'entreprise et peu de temps avant la saisine par le salarié de la juridiction prud'homale. Doit être ainsi confirmé l'arrêt de cour d'appel qui condamne la société à payer au salarié une somme à titre de dommages et intérêts sur le fondement de ce principe en énonçant 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 la différence de traitement constatée fondée sur aucun motif valable

Hors le cas visé par 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. Doit donc être approuvé l'arrêt de cour d'appel qui rejette la demande du salarié en ce sens

Texte intégral :

Cour de cassationChambre socialeRejet20 février 2008N° 06-40.085Bulletin 2008, V, N° 38

République française

Au nom du peuple français

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

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 :

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

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 ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt février deux mille huit.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Gosselin, M. Duplat, Me Le Prado, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles 10 novembre 2005 (Rejet)