

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

10 décembre 2008
n° 07-40.911

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 10 décembre 2008 N° 07-40.911

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée à temps plein le 1er mars 1983 en qualité de secrétaire juridique, par la SCP d'avocats Autissier-Tramoni-Boronad aux droits de laquelle se trouve aujourd'hui M. Y... ; que s'estimant victime d'une "discrimination salariale" par rapport à une collègue de travail occupant le même emploi mais à temps partiel, elle a saisi la juridiction prud'homale le 20 avril 2001, pour demander la condamnation de son employeur à lui payer divers rappels de rémunérations et obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail, outre les indemnités de rupture et des dommages-intérêts ;

Sur le premier moyen :

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

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de rappel de salaire pour discrimination salariale et de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, l'arrêt énonce qu'il n'est pas contesté que Mme X... qui effectuait un horaire mensuel de 169 heures, recevait une rémunération moindre d'environ 30 % que celle de Mme Z... alors que leur emploi et leur classification étaient identiques : secrétaire, niveau III, échelon 6, coefficient 185, l'ancienneté de Mme X... étant plus importante que celle de sa collègue, respectivement 1er mars 1983 et 1er mai 1985 ; que les différentes attestations versées aux débats établissent de façon incontestable que les qualités professionnelles de Mme Z... étaient supérieures à celles de Mme X... : rapidité, connaissance en matière de procédure, initiative, suivi des actes de procédure. Ses qualités et son professionnalisme permettaient à son employeur de lui faire une entière confiance et le dispensaient de contrôle ; que ces qualités objectives permettant de distinguer les deux salariées, justifiaient la différence de rémunération ;

Attendu cependant que si l'employeur peut accorder une rémunération supérieure à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent aussi en bénéficier et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'en l'absence de critères objectifs permettant de vérifier la meilleure qualité de travail de Mme Z... qui, à classification et coefficient égaux, occupait à temps partiel le même emploi que Mme X..., la cour d'appel qui n'a pas fait ressortir que l'employeur rapportait la preuve d'éléments susceptibles de justifier l'inégalité de rémunération entre les deux salariées, a violé le principe susvisé ;

Sur le second moyen :

Vu l'article 625 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation sur le premier moyen emporte par voie de conséquence, la cassation des dispositions de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de résiliation judiciaire du contrat ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE en toutes ses dispositions, sauf celle ayant condamné M. Y... à verser à Mme X... la somme de 280,55 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté du mois de mars 2000 et celle de 28,05 euros à titre de congés payés, l'arrêt rendu le 20 décembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; 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 Chambéry ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme A...
PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté une salariée, Madame Jeanine X..., de sa demande de rappel de salaire pour discrimination salariale et de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE le principe de l'égalité de rémunération s'applique dès lors que les salariés sont placés dans une situation identique ; que l'employeur peut toutefois verser une rémunération différente à des salariés effectuant un travail de même nature si cette différence est fondée sur des critères objectifs entre les salariés concernés ; qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que Madame X..., qui effectuait un horaire mensuel de 169 heures, percevait une rémunération moindre que celle de Madame Z... alors que leur emploi et leur classification étaient identiques : emploi de secrétaire, qualification niveau III, classification échelon 6, coefficient 185 ; que l'ancienneté de Madame X... était plus importante que celle de sa collègue : respectivement 1er mars 1983 et 1er mai 1985 ; que la rémunération de ces deux salariées était la suivante, en prenant pour référence l'année 1997, Madame Z... ayant été en arrêt-maladie à compter de janvier 1998 :

Madame BACKOUCHE B... X...

décembre 1997 : 13.713,68 F
(2.091,97)
13.780,88 F
(2.102,12)

moyenne année 1997 :

14.309,47 F
(2.182,75) 13.545,17 F
(2.066,17)

Taux horaire :

98,18 F
(14,37) 71,52 F
(10,91)

que la différence de rémunération perçue par Madame Z... est d'environ 30 % ; que Maître Y... fait valoir, à l'appui de la différence de rémunération appliquée entre les deux salariées, les qualités particulières de Madame Z... qui faisaient de cette dernière une secrétaire beaucoup plus performante ; que les différentes attestations versées aux débats font état des éléments suivants : - Maître C... :

a eu Madame Z... comme secrétaire de 1978 à 1884 : elle a d'exceptionnelles qualités humaines et professionnelles, rapidité de frappe peu commune, des connaissances étendues en matière de procédure, effectuait un travail parfait à une vitesse largement supérieure à la moyenne, elle avait un très bon contact avec la clientèle du cabinet et les fournisseurs ; - Maître D..., ex-associé de Maître Y..., pendant de nombreuses années, a pu apprécier le travail tout à fait remarquable de Madame Z..., elle s'est tout de suite distinguée par un esprit d'initiative et d'entreprise, malgré l'aménagement de son horaire, elle avait une rentabilité exceptionnelle, elle a toujours effectué un travail impeccable avec une rapidité hors norme ; une véritable collaboration s'est instaurée entre elle et ses employeurs. Elle assurait le suivi des actes de procédure (visa, lettres à l'huissier, au client, surveillance des délais, décomptes d'intérêts ...). Madame X... se situait dans la moyenne nécessitant pour l'employeur un contrôle ; - Maître E..., collaborateur au Cabinet Y... de 1988 à 1992 : Madame Z... disposait d'une grande autonomie et travaillait dans des dossiers de recouvrement de créances ; - Madame F..., secrétaire juridique au Cabinet Y... depuis 1987 : Madame Z..., en plus des tâches de secrétariat, effectuait les rôles des frais de dossiers, surtout des dossiers de construction, les bordereaux hypothécaires, les assignations devant le Tribunal de commerce pour un cabinet de recouvrement de créances client du cabinet ; que ces différentes attestations établissent de façon incontestable que les qualités professionnelles de Madame Z... étaient supérieures à celles de Madame X... : rapidité, connaissances en matière de procédure, initiative, suivi des actes de procédure ; que ses qualités et son professionnalisme permettaient à son employeur de lui faire une entière confiance et le dispensaient de contrôle ; que ces qualités objectives permettant de distinguer les deux salariées justifiaient la différence de rémunération ; que l'employeur n'est tenu, ainsi que l'a énoncé le premier juge, d'informer ses salariés des critères retenus leur permettant de bénéficier d'une rémunération particulière ; que le jugement sera en conséquence infirmé ;

ALORS QU'il résulte des constatations de l'arrêt infirmatif attaqué que l'emploi et la classification des deux salariées, Madame X... et Madame Z..., étaient identiques ; que, par suite, les qualités exceptionnelles attribuées à Madame Z... ne sauraient justifier la différence de rémunération d'environ 30 % relevée ; que, de ce chef, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui en résultaient nécessairement et, partant, a violé le principe « à travail égal, salaire égal » ainsi que les articles 1134 du Code civil et L.120-4 du Code du travail ;

ALORS, en outre, QUE, s'il elle constate qu'il résulte des attestations visées que Madame Z... avait des compétences et des qualités exceptionnelles, elle ne caractérise en rien quelles sont celles de Mme X..., et ne précise ni ses qualités ni ses fonctions ; qu' il ne résulte cependant

pas du fait que l'une avait des qualités que l'autre soit moins compétente ni moins productive, ainsi qu'il était soutenu dans les écritures déposées pour Mme X... ; que faute d'avoir caractérisé les compétences et les fonctions Mme X... et d'avoir procédé à toutes comparaisons utiles, de ce chef, la Cour d'appel n'a pas établi que l'inégalité de traitement constatée reposait sur un critère objectif tenant à la différence de travail, et n'a donc pas légalement justifié sa décision au regard du principe « à travail égal, salaire égal », et des articles 1134 du Code civil et L.120-4 du Code du travail ;

Et ALORS enfin QUE dans ses conclusions, Madame X... faisait valoir que non seulement elle était la plus ancienne secrétaire, mais encore qu'elle centralisait le recouvrement des créances, étant seule à avoir accès à un traitement de texte spécifique, qu'elle établissait seule les rôles de frais et que, s'agissant des cassettes dictées par les avocats, celles-ci étaient indifféremment traitées par l'une des secrétaires ; que faute, par suite, d'avoir répondu à ces conclusions de la salariée, la Cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté une salariée, Madame Jeanine X..., de sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE devant le premier juge, Maître Y... avait effectivement sollicité dans ses conclusions (p. 10) de « donner acte à l'employeur de ce qu'il prononce la rupture du contrat de travail, sans que celle-ci soit imputable, mais du fait de l'état d'invalidité de Madame X... » ; que le premier juge a répondu à cette demande ; que Maître Y... n'a pas repris en cause d'appel cette demande, en sorte que la Cour n'en est pas saisie ; que la demande présentée à cet égard par Madame X... doit être rejetée ;

ALORS QUE, d'une part, la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame X... a été rejetée sans qu'il en soit donné de motifs, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

ALORS, en outre, QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen emportera nécessairement cassation, de ce chef, en application de l'article 625 du nouveau Code de procédure civile ;

ALORS QUE, d'autre part, la Cour d'appel a constaté que Maître Y... avait demandé aux premiers juges la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame X..., ce dont se déduisait sa volonté de rompre le contrat de travail de celle-ci, rupture qu'il ne pouvait ensuite rétracter ; qu'en omettant de tirer cette conséquence de ses constatations au motif qu'il n'avait pas repris cette demande à hauteur d'appel, la Cour d'appel a violé les articles L.122-4 et L.122-14-3 du Code du travail ;

Et ALORS, enfin, QUE, de ce chef, dans ses conclusions, la salariée faisait valoir que Maître Y... fondait sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur son classement en invalidité « catégorie II » au cours de l'année 2001, sans pour autant lui avoir fait subir les examens médicaux exigés par la loi auprès des services de la médecine du travail, et ce malgré les relances qu'elle avait effectuées ; que faute d'avoir répondu à ce chef des conclusions de la salariée, la Cour d'appel a privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

Composition de la juridiction : M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Vier, Barthélemy et Matuchansky

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble 2006-12-20 (Cassation partielle)