

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

28 avril 2006  
n° 03-47.171

Sommaire :

Il n'y a pas méconnaissance du principe " à travail égal salaire égal " lorsque l'employeur justifie par des raisons objectives la différence de rémunérations allouées aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale ; et, pour l'application de ce principe, la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous un contrat de travail à durée indéterminée, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise. Le statut d'intermittent du spectacle d'un salarié, ainsi que son ancienneté non prise en compte par ailleurs, peuvent dès lors justifier à son profit une différence de rémunération par rapport à un autre salarié occupant un même emploi mais bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle. 28 avril 2006 N° 03-47.171

## République française

### Au nom du peuple français

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que Mme X..., employée de la société Pathé télévision, a été licenciée pour motif économique le 26 mars 2001 ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à la décision attaquée d'avoir condamné la société DEMD Productions à payer à Mme X... une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des motifs invoqués dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement adressée à Mme X... était libellée ainsi : "(...) Nous vous notifions votre licenciement pour motif économique consécutif à une réorganisation de Pathé télévision qui nous conduit, suite aux pertes importantes subies par la société depuis deux années consécutives à supprimer votre poste de chargée de production" ; qu'en se bornant à examiner si la réorganisation invoquée par la société DEMD Productions était fondée, sans rechercher si les pertes économiques également invoquées par la société DEMD Productions à l'appui du licenciement de Mme X... étaient établies, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du Code du travail ;

2 / qu'en toute hypothèse, tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que les juges du fond ne peuvent procéder par voie de pure affirmation, sans préciser l'élément de preuve qui

leur a permis de fonder leur décision ; que pour décider que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a affirmé que la suppression de l'emploi de la salariée au cours du premier semestre 2001 était intervenue dans une période de reprise d'activité ;

qu'en statuant ainsi, lorsque la société DEMD Productions soutenait dans ses conclusions d'appel (page 7, 3) que le compte de résultat au 30 juin 2001 faisait apparaître des pertes de 2,8 millions de francs et que le bilan pour l'année 2001 faisait ressortir des pertes de 3 605 106,87 millions de francs, sans préciser l'élément de preuve qui lui avait permis de statuer de la sorte, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

3 / que la suppression de poste s'apprécie à la date du licenciement ; qu'en l'espèce, Mme X... a été licenciée pour motif économique le 26 mars 2001 ; qu'en affirmant, pour dire que son poste n'avait pas été supprimé, qu'elle avait été remplacée par Mme Y... en juillet 2000, sans cependant caractériser que cette salariée l'avait remplacée après son licenciement en mars 2001, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du Code du travail ;

4 / que le remplacement d'un salarié par un autre suppose que ce dernier exerce les mêmes fonctions ; qu'en l'espèce, la société faisait valoir (conclusions d'appel, page 8) que Mme Y... avait occupé des fonctions de directrice de production beaucoup plus élevées que celles de Mme X... ; qu'en affirmant que Mme Y... avait remplacé Mme X... sans caractériser qu'elle occupait les mêmes fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du Code du travail ;

5 / que l'employeur est tenu de rechercher le reclassement du salarié au sein du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, la société DEMD Productions faisait valoir qu'elle était la seule société du groupe à avoir une activité de production audiovisuelle (conclusions d'appel, page 9), de sorte que la permutation de son personnel avec le personnel d'une autre société du groupe n'était pas possible ; qu'en reprochant à la société Pathé télévision d'avoir limité la recherche de reclassement au secteur de la production audiovisuelle, sans néanmoins caractériser que la permutation de son personnel était possible avec le personnel d'une autre société du groupe, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-4-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la lettre de licenciement énonçait que la rupture était motivée par la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel, qui a retenu que la réalité de ce motif n'était pas établie, a ainsi légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à la décision attaquée d'avoir condamné la société DEMD Productions à payer à Mme X... la somme de 5 285 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité de réembauchage et d'avoir condamné la société DEMD Productions à payer à Mme X... la somme de 1 200 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1 / que l'employeur n'est tenu de respecter la priorité de réembauchage que si les emplois disponibles sont compatibles avec la qualification du salarié licencié ; qu'en se bornant à constater, pour condamner la société DEMD Productions à verser des dommages-intérêts pour non-respect de la priorité de réembauchage, que l'employeur avait recruté des intermittents du spectacle après le départ de Mme X..., sans rechercher si ces postes étaient compatibles avec la qualification de chargée de production de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-14 du Code du travail ;

2 / qu'en toute hypothèse, la priorité de réembauchage ne s'impose à l'employeur qu'à partir du jour où le salarié, conformément à l'article L. 321-14 du Code du travail, a demandé à en

bénéficiaire ; qu'en se bornant à constater, pour condamner la société DEMD Productions à verser des dommages-intérêts pour non-respect de la priorité de réembauchage, que l'employeur avait recruté des intermittents du spectacle après le départ de Mme X..., sans rechercher si ces embauches avaient eu lieu après le 24 octobre 2001, date à laquelle Mme X... avait demandé à bénéficier de la priorité de réembauchage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-14 du Code du travail ;

Mais attendu que l'employeur s'étant borné à soutenir que la demande était sans fondement au motif qu'il n'y avait pas eu recrutement de personnels permanents et que l'activité avait évolué, la cour d'appel n'était pas tenue de procéder à une recherche qui n'était pas demandée ;

que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu qu'il est fait grief à la décision attaquée d'avoir condamné la société DEMD Productions à payer à Mme X... la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et d'avoir condamné la société DEMD Productions à payer à Mme X... la somme de 1 200 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen, que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge doit se prononcer seulement sur ce qui est demandé ; qu'en l'espèce, Mme X... sollicitait des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-30 du Code du travail, au titre du non-respect de la protection légale de la salariée en congé maternité ; qu'elle faisait ainsi valoir que la décision de licenciement aurait en réalité été prise par la société DEMD Productions alors qu'elle était en congé maternité, dans la mesure où elle avait été informée de la rupture du contrat de travail dès son retour de congé maternité (conclusions d'appel, page 13) ; que la cour d'appel a fait droit à cette demande au regard de l'article 1382 du Code civil, en se fondant sur le fait que les circonstances de la rupture du contrat de travail auraient été humiliantes et vexatoires pour la salariée, tout en admettant que la procédure de licenciement était régulière ; qu'en statuant ainsi, quand Mme X... n'avait pas fait état du caractère prétendument humiliant et vexatoire de la rupture de son contrat de travail, ni formé sa demande sur le fondement de l'article 1382 du Code civil, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que, tenue de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, la cour d'appel a pu modifier le fondement juridique de la prétention dès lors qu'elle s'est fondée sur les faits mis dans le débat par la salariée qui invoquait le préjudice résultant des circonstances du licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe à travail égal salaire égal, ensemble les articles L. 133-5, 4, L. 136-2, 8 et L. 140-2 du Code du travail ;

Attendu que pour juger qu'il y avait eu violation par l'employeur du principe à travail égal salaire égal et le condamner au paiement d'un rappel de salaire, l'arrêt énonce que le travail confié étant comparable, la société ne conteste pas qu'à compter de décembre 1999, date à laquelle Mme X... a substitué à son statut d'intermittente du spectacle un contrat à durée indéterminée, la salariée a perçu une rémunération équivalente à 2 770 francs (422,28 euros) par semaine tandis que Mme Z... percevait un salaire de 4 000 francs (609,80 euros) par semaine ; que la société justifie cette inégalité de salaire par le fait que Mme Z... restait soumise, en tant qu'intermittente du spectacle, à un statut précaire alors que Mme X..., intégrée au personnel permanent de la société, bénéficiait d'avantages tels que la mutuelle, les tickets-restaurants ou le plan épargne entreprise ; que, cependant, cette différence de traitement est inhérente à la différence de situation juridique entre les deux salariées au regard du contrat de travail, situation qui résulte de leur choix, et ne constitue pas un élément objectif justifiant une discrimination dans la rémunération de la prestation de travail fournie par chacune ; que l'inégalité de salaire ne saurait non plus être justifiée, comme allégué par la

société, par l'expérience diversifiée de Mme Z... au sein de plusieurs sociétés de production et de son antériorité de deux ans par rapport à Mme X... au sein de la société, celle-ci ayant en effet été embauchée comme cadre ; qu'il ressort de ces éléments que Mme X... rapporte la preuve d'une discrimination salariale à son préjudice ;

Attendu, cependant, qu'il n'y a pas méconnaissance du principe "à travail égal salaire égal" lorsque l'employeur justifie par des raisons objectives la différence des rémunérations allouées aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale ; que pour l'application de ce principe, la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous contrat de travail à durée indéterminée, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'espèce le statut d'intermittent du spectacle d'une salariée, ainsi que son ancienneté non prise en compte par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération, la cour d'appel a violé les textes visés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article 625 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que la cassation du chef de l'arrêt qui a condamné la société DEMD à payer un rappel de salaire à Mme X... entraîne par voie de conséquence nécessaire la cassation du chef de l'arrêt qui a condamné la société à verser un complément d'indemnité de licenciement ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société DEMD à payer à Mme X... un rappel de salaire et un rappel d'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 19 septembre 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société DEMD Productions ;

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 vingt-huit avril deux mille six.

**Composition de la juridiction** : M. Sargos., M. Bouret., M. Legoux., SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin.  
**Décision attaquée** : Cour d'appel de Paris 2003-09-19 (Cassation partielle.)