

IEJ (2009/2010) : Epreuve pratique en Droit Social

Veillez commenter l'arrêt ci-dessous reproduit.

Le Code du travail est autorisé.

Cour de cassation
Chambre sociale
Audience publique du mardi 6 juillet 2010
N° de pourvoi: 09-40021
Publié au bulletin Rejet

Mme Collomp, président
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Paris, 6 novembre 2008) statuant sur renvoi après cassation (Soc. 11 juillet 2007 n° 06-41. 742) que Mme X... a été engagée, le 12 septembre 1994, par la société Contact assistance en qualité de responsable des affaires juridiques, des services généraux et de la gestion du personnel, statut agent de maîtrise niveau 5 indice 180 de la Convention collective nationale des cabinets de courtage d'assurance ou de réassurance ; qu'à la suite du transfert de son contrat à la société ABI, elle a été promue par avenant du 27 juin 2001, " responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux " au statut cadre niveau 9 indice 300 de la convention collective ; que licenciée le 17 mai 2002, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande, entre autres, de rappel de salaire pour discrimination en raison de son sexe ;

Attendu que la société TMS Contact anciennement dénommée ABI, fait grief à l'arrêt de faire droit à cette demande alors, selon le moyen :

1° / qu'il ne peut y avoir de discrimination salariale que pour autant qu'il est possible de comparer la situation du salarié qui en invoque l'existence avec la rémunération d'autres salariés placés dans une situation identique ou encore effectuant un travail de valeur égale ; que n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes dans des domaines d'activité nettement distincts ; de sorte qu'en estimant que la salariée qui était " responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux " aurait effectué un travail de valeur égale à ceux des directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise qui exerçaient des fonctions radicalement différentes, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (L. 122-45 et L. 140-2 anciens) du code du travail ;

2° / que le juge prud'homal ne saurait s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et se substituer à l'employeur dans les décisions concernant l'organisation de cette dernière sans porter une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre ; qu'en se livrant à une comparaison de l'importance des différents services de l'entreprise pour son bon fonctionnement, pour considérer que Mme X... aurait eu, en qualité de responsables des ressources humaines, des responsabilités comparables à celles des directeurs chargés de la mise en œuvre de l'activité commerciale de l'entreprise, la cour d'appel a substitué son appréciation à celle de l'employeur dans la gestion de l'entreprise, violant ainsi l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ainsi que les articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (L. 122-45 et L. 140-2 anciens) du code du travail ;

3° / que l'aveu judiciaire fait foi contre celui qui en est l'auteur ; qu'elle exposait que Mme X... avait reconnu dans ses propres écritures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique M. Y... qui était directeur administratif et financier de la société ; que Mme X... avait en effet expressément admis dans des écritures antérieures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique M. Y..., directeur administratif et financier ; qu'il en résultait qu'elle n'était pas placée directement sous la responsabilité du président directeur général de l'entreprise et n'exerçait donc pas un travail égal à celui des directeurs auxquels elle prétendait comparer sa situation ; qu'en considérant qu'elle n'établissait pas que Mme X... aurait été rattachée en premier lieu au directeur administratif, sans rechercher comme il lui était demandé si cet élément de fait n'avait pas été reconnu par la salariée elle-même dans des écritures produites antérieurement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1356 du code civil ;

4° / qu'elle exposait que pour décider que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 31 janvier 2006, avait relevé que Mme X... n'avait pas le pouvoir d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un accord de réduction du temps de travail, que le défaut d'obtention d'un récépissé de dépôt d'accord collectif auprès de la DDTE et l'absence d'indication des fonctions du salarié remplacé dans un contrat à durée déterminée de remplacement constituaient des négligences minimales ; qu'elle exposait que cette motivation dont il résultait que les responsabilités de Mme X... étaient limitées, était incompatible avec ses prétentions en vertu desquelles elle aurait accompli un travail de valeur égale à celui des différents directeurs ; qu'en s'abstenant de toute réponse à ce chef de conclusions déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3221-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; que selon l'article L. 3221-4 du même code, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;

Et attendu qu'appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé entre les fonctions exercées d'une part, par Mme X... et d'autre part, par les collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, avec lesquels elle se comparait, une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ; qu'en l'état de ses constatations caractérisant l'exécution par les salariés d'un travail de valeur égale, elle en a exactement déduit que Mme X... qui, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues masculins, avait été victime d'une inégalité de traitement dès lors que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination justifiant cette inégalité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société TMS Contact aux dépens ;

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

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