

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 19 janvier 2010

N° de pourvoi: 08-45000

Non publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

Me Odent, 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, 16 septembre 2008), que M. X..., employé à compter de mars 1968 en qualité d'attaché administratif par la RATP au sein de laquelle il a exercé divers mandats représentatifs à compter de décembre 1996, a saisi la juridiction prud'homale en 2002 après son départ à la retraite d'une demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à verser au salarié des dommages-intérêts pour discrimination salariale, alors, selon le moyen :

1°/ que la discrimination suppose une atteinte au principe d'égalité ayant lésé le salarié ; qu'en se fondant exclusivement sur le meilleur classement d'un unique salarié, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le poste de la majorité des personnes ayant comme M. X... la qualité de juriste au sein de l'unité «assurance responsabilité liée au transport» n'avait pas été classé, comme le sien, au niveau S2/S3, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si la plate-forme d'accord relative à la gestion de l'encadrement ne prévoyait pas que le positionnement des postes dépendait, entre autres, de l'exigence en termes de management et d'animation d'équipe,

ce qui rendait légitime la prise en considération de la qualité d'animateur de M. Y... dans le positionnement de son poste, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

3°/ que la discrimination salariale suppose que l'employé perçoive un salaire inférieur à celui de ses collègues dont la situation est comparable ; qu'en se fondant sur l'absence d'entretiens d'évaluation entre 1993 et 2000, sans montrer en quoi ce manquement aurait eu une quelconque conséquence sur le salaire versé à M. X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

4°/ qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si M. X... n'avait pas bénéficié d'entretiens d'évaluation informels réguliers, ce qui excluait toute discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, la cour d'appel a constaté que l'absence d'entretien d'évaluation de l'intéressé pendant plusieurs années, à la différence d'autres salariés se trouvant dans la même situation, avait affecté ses chances de promotion professionnelle ; qu'elle a pu en déduire, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les deux premières branches du moyen, que cette différence de traitement avait causé au salarié un préjudice dont elle a souverainement évalué le montant ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la RATP aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, signé et prononcé par M. Bailly, président et Mme Piquot, greffier de chambre lors de la mise à disposition de l'arrêt, en l'audience publique du dix-neuf janvier deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Odent, avocat aux Conseils pour la société Régie autonome des transports parisiens (RATP).

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la RATP à verser des dommages-intérêts à son ancien salarié, Monsieur X..., pour discrimination salariale ;

AUX MOTIFS QU'a été ouverte à la signature le 7 juillet 1997 une plate-forme d'accord relative à la gestion de l'encadrement à la REGIE AUTONOME DES TRANSPORTS PARISIENS ; que la mise en place de ces nouvelles mesures a suscité de vives interrogations sur les modalités de transposition des anciens niveaux de rémunération du personnel concerné ainsi que sur la prise en compte de l'ancienneté ; qu'elles ont conduit les délégués du personnel du département juridique à saisir le 25 septembre 1997 l'inspection du travail des transports ; que par un courrier en réponse en date du 21 novembre 1997, prenant en compte la position de la direction des ressources humaines exprimée par écrit le 16 octobre 1997, ce service les invitait à recourir à une analyse concertée du contenu des postes concernés au moyen d'un audit susceptible d'être sollicité par le comité d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L434-6 alinéa 7 du code du travail ; qu'il résulte du courrier de la direction des ressources humaines en date du 16 octobre 1997 que "le processus négocié dans la plate-forme ne prévoyait aucune démarche de description détaillée des postes" ; que cette note ajoutait que "la segmentation était opérée à partir du contenu actuel des postes dans la catégorie cadre ou maîtrise à laquelle ils appartenaient" ; que l'attribution à l'appelant du coefficient EC10 (segment S2-S3) plutôt que l'EC 11 influait de façon déterminante sur l'évolution de la fin de sa carrière et de sa rémunération; qu'en effet le passage au coefficient supérieur était subordonné, selon la plate-forme d'accord, à une nécessaire mobilité ainsi qu'à une présentation à une commission de classement pour avis et à une décision favorable de l'employeur ; que par ailleurs, alors que selon l'annexe 2 de ladite plate-forme, les salariés se trouvant à l'ancien niveau C4-N/2, qui était celui de l'appelant, devaient être reclassés au niveau EC10, il apparaît que cette règle n'a pas été appliquée de façon systématique ; qu'ainsi, comme le souligne l'appelant, Bruno Y..., qui se trouvait lui aussi au niveau C4-N/2 et ce depuis le 1er avril 1994, soit plus de deux années après l'appelant, s'est vu attribuer à partir du 1er juillet 1997 le niveau EC 11 ; que les catégories d'emplois étaient identiques, les deux salariés travaillant en outre dans le même bureau ; que la fonction d'animateur reconnue à Bruno Y... et sur laquelle se fonde la RATP pour justifier la différence de traitement ne peut être prise en compte puisque, selon la charte de cette fonction élaborée par la direction juridique, elle ne correspond ni à un grade ni à une position hiérarchique et est conférée à une personne en fonction de ses seules qualités personnelles et professionnelles ; qu'elle aurait dû être donc sans effet sur la définition du contenu du poste qui, selon la note de la RATP en date du 11 septembre 1997, était le seul critère sur la base duquel la segmentation était opérée "à l'exclusion de toute considération sur la personne des titulaires ..; que par ailleurs les pièces versées aux débats font apparaître que la RATP a fait preuve d'incurie dans la gestion de la fin de la carrière de l'appelant ; qu'en effet, dans les différentes notes diffusées par la RATP à l'occasion de la mise en place de la plate-forme d'accord, l'intimée rappelait l'importance des entretiens d'appréciation et de progrès qui, selon sa propre expression, devaient constituer "des atouts considérables pour une bonne mise en oeuvre du nouveau dispositif"; qu'elle soulignait en particulier leur caractère déterminant pour les salariés se trouvant dans la position de l'appelant, l'entretien devant expliciter et notifier les motifs risquant d'entraîner à terme un avis défavorable pour la promotion ; que malgré leur

importance, elle n'a pas effectué la moindre évaluation de l'activité de l'appelant pendant sept années, soit de juin 1993 à mars 2000, et durant près de trois années après la mise en place de la plate-forme, alors que l'entretien devait se dérouler chaque année ; qu'elle n'a pas fait preuve de la même négligence envers Claude A... et Brigitte B... salariés se trouvant au 1er juillet 1997, comme le démontre l'appelant, à l'échelle EC10 et ayant été promu à l'échelle supérieure le premier dès le 1er mai 1998 et la seconde le 1er mars 1999, cette promotion impliquant nécessairement une évaluation contemporaine ou proche de la présentation de leur dossier à la commission de classement pour avis ; que l'ensemble de ces éléments établit que l'appelant a bien fait l'objet d'une discrimination salariale ; que toutefois il ne démontre pas que la RATP ait pris en considération son appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ; que la discrimination dont l'appelant a été victime l'a empêché d'avoir accès au niveau EC 11 à compter de juillet 1997, seul préjudice dont il établit la certitude ;

1° ALORS QUE la discrimination suppose une atteinte au principe d'égalité ayant lésé le salarié ; qu'en se fondant exclusivement sur le meilleur classement d'un unique salarié, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le poste de la majorité des personnes ayant comme Monsieur X... la qualité de juriste au sein de l'unité « assurance responsabilité liée au transport » n'avait pas été classé, comme le sien, au niveau S2/S3, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1132-1 du code du travail ;

2° ALORS QU'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si la plate-forme d'accord relative à la gestion de l'encadrement ne prévoyait pas que le positionnement des postes dépendait, entre autres, de l'exigence en termes de management et d'animation d'équipe, ce qui rendait légitime la prise en considération de la qualité d'animateur de Monsieur Y... dans le positionnement de son poste, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1132-1 du code du travail ;

3° ALORS QUE la discrimination salariale suppose que l'employé perçoive un salaire inférieur à celui de ses collègues dont la situation est comparable ; qu'en se fondant sur l'absence d'entretiens d'évaluation entre 1993 et 2000, sans montrer en quoi ce manquement aurait eu une quelconque conséquence sur le salaire versé à Monsieur X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1132-1 du code du travail ;

4° ALORS QU'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si Monsieur X... n'avait pas bénéficié d'entretiens d'évaluation informels réguliers, ce qui excluait toute discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1132-1 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 16 septembre 2008