

Egalité de traitement

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (trois espèces) – Protection de l'action en justice – Nullité du licenciement prononcé en réaction (oui) – Réintégration (oui) – Inégalité de rémunération – Versement d'une prime inférieure – Discrimination (oui) (première espèce) – Inégalité de rémunération - Versement de salaires inférieurs – Notion de travail de valeur égale – Discrimination (oui) (deuxième et troisième espèces).

Première espèce

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

28 novembre 2000

H. contre Fédération Nationale de la Mutualité Française

(...)

Attendu que Mme H. a été engagée, le 12 avril 1990, en qualité d'auditeur analyste financier, catégorie 2 coefficient 340, par la Fédération Nationale de la Mutualité Française ; que s'estimant victime d'une discrimination salariale, elle a saisi, le 17 décembre 1992, la juridiction prud'homale en réclamant des rappels de salaire ; qu'elle a été licenciée le 21 juin 1993 pour insuffisance professionnelle caractérisée ; qu'elle a alors demandé la nullité de son licenciement et sa réintégration, ainsi que subsidiairement une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages intérêts en réparation de son préjudice moral ; que, par arrêt du 5 juin 1997, la Cour d'Appel a déclaré le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse et, avant dire droit, ordonné une expertise sur les demandes fondées sur la discrimination salariale ; que par un second arrêt du 29 janvier 1999, la Cour d'Appel a rejeté les demandes de la salariée fondées sur la discrimination salariale ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, du pourvoi n° V 97-43.715 contre l'arrêt prononcé le 5 juin 1997 :

Vu l'article L. 123-5 alinéa 1er du Code du Travail ;

Attendu que, selon ce texte, "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 Code du Travail relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 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. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi" ; qu'il en résulte que le licenciement est nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fon-

dement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée tendant à l'annulation de son licenciement et à sa réintégration, la Cour d'Appel, après avoir estimé que le grief d'insuffisance professionnelle caractérisée, invoqué par l'employeur, n'était pas établi décide que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, mais retient l'absence de preuve d'un rapport de causalité entre le licenciement de la salariée et l'action en justice engagée par elle sur la base de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement faisait suite à l'action en justice de la salariée fondée sur les dispositions du Code du Travail relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'elle déclarait que les griefs invoqués par l'employeur n'étaient pas établis et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, ce dont il résultait que le licenciement était nul, la Cour d'Appel, qui n'a pas tiré de ses constatations les conséquences légales qui s'imposaient, a violé le texte susvisé ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, du pourvoi n° D 99-41.661 contre l'arrêt du 29 janvier 1999 :

Vu les articles L. 133-5-4°, L. 136-2-8° et L.140-2 du Code du Travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés sont placés dans une situation identique ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée en paiement de rappels de salaire pour discrimination salariale, la Cour d'Appel énonce qu'il résulte de la comparaison entre les rémunérations attribuées aux salariés du service qu'à l'exclusion d'un collègue dont les diplômes et l'expérience étaient supérieurs, la salariée a bénéficié lors de son embauche d'une "prime d'ancienneté" supérieure à celle de ses collègues, en raison d'une expérience professionnelle et de diplômes supérieurs, mais que, dès son entrée en fonction, la "prime de choix" a été nettement inférieure à celle de certains de ses collègues ; qu'elle ajoute que toutefois ces écarts, même s'ils ne semblent pas justifiés par des appréciations totalement objectives quant aux qualités professionnelles de la salariée, se retrouvent entre les salariés de sexe masculin et n'établissent pas que cette dernière ait été victime d'une discrimination en fonction de son sexe, étant en outre observé qu'en absence d'éléments précis de comparaison, il n'est pas établi que l'employeur pratiquerait une politique discriminatoire en fonction du sexe ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'elle avait constaté que, dès son entrée en fonction, la "prime de choix" de la salariée avait été très nettement inférieure à celle de ses collègues masculins et qu'il n'était pas établi que cette différence était justifiée par des éléments objectifs, et alors, d'autre part, que l'existence de différences semblables entre les salariés de sexe masculin ne pouvait justifier une telle discrimination, la Cour d'Appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS,

et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen unique des pourvois :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de la salariée fondées sur la nullité de son licenciement, l'arrêt rendu le 5 juin 1997, et, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 janvier 1999, entre les parties, par la Cour d'Appel de Paris.

(MM. Gélinau-Larrivet, Prés. - Merlin, Rapp - Mme Barrairon, Av. gén. - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, SCP Delaporte et Briard, Av.).

Deuxième espèce

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TARBES

(Juge départemental)

23 avril 1998

Mme C. et a.

contre SA Pyrénées Labo Photo

Par jugement avant dire droit en date du 20 février 1997, le conseil de Prud'hommes de Tarbes a ordonné après avoir statué sur l'intégralité des demandes à l'exception de celle relative à un rappel de salaire au titre de l'égalité de salaire entre hommes et femmes soit 6 419 F brut pour les demanderessees suivantes :

- Mme C.
- Mme N.
- Mme T.

S'est mis en partage de voix par jugement du 16 octobre 1997 auquel il convient de se référer quant aux moyens et prétentions des parties ;

A l'appui des demandes, il est exposé que :

- lorsqu'un nombre plus élevé d'hommes ou de femmes que les travailleurs de l'autre sexe se voit appliqué une règle défavorable, il existe une présomption de discrimination qu'il appartient à l'employeur de renverser, alors même que les hommes et les femmes n'exercent pas la même profession ;
- l'article L. 123-3-1 du Code du Travail impose une négociation sur les mesures tendant à réaliser l'égalité entre hommes et femmes et sur les mesures de rattrapage nécessaires ;
- il ressort de la jurisprudence et notamment d'un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes que :
 - lorsqu'un nombre plus élevé de femmes ou d'hommes que les travailleurs de l'autre sexe se voient appliquer une règle défavorable, il existe une présomption de discrimination qu'il appartient à l'employeur de renverser en justifiant d'une différence objectivement justifiée
- l'obligation d'égalité entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale s'applique également en cas d'occupation successives sur un même poste ou un poste de valeur équivalente et notamment en cas de polyvalence (Crim. 31 mai 1988, Soc. 12 février 1997)
- la convention collective prévoit en son article 5 que les salariés affectés à des travaux de classification différentes aura la garantie du salaire minimum de la classification correspon-

dant à la classification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail ;

- en outre, la convention prévoit également que quand un salarié occupe de manière habituelle plusieurs emplois relevant de la même classification affectée du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération ce qui est le cas pour les hommes et non pour les femmes ;
 - il y a dans l'entreprise une polyvalence importante entre les différents postes lorsqu'il y a du retard ;
 - les hommes comme les femmes font du tirage papier et des finitions ;
 - les hommes qui ne font pas de développement sont cependant payés au coefficient 175, certains n'effectuant d'ailleurs que du collage de film, opération simple et automatisée ;
 - rien n'explique les différences de salaires puisque tous travaillent ensemble ou s'entraident sur les postes ;
 - le travail fait plus souvent par les femmes tel que le retraitage est plus complexe et plus difficile que le travail effectué par certains hommes ;
 - si les hommes arrivent à 22 heures, les femmes travaillant de nuit arrivent à 24 heures
 - le développement consiste à placer la galette regroupant environ 240 pellicules dans une machine qui la fait passer dans divers bains pour le développement après une vérification infra rouge ;
 - en outre tout le monde s'accorde pour dire que les femmes sont chargées de la mise en pochette, facturation, tri et expédition et parfois filtrage ;
 - or le document du syndicat patronal montre que l'employé d'expédition, de facturation, de retraitage, de filtrage, de trieur arrivée avec une ancienneté entre 15 et 17 ans doit bénéficier du coefficient 175 ;
 - en outre le travail de colleur ou développeur film (ici effectué par les hommes) relève en vertu du même document d'une classification inférieure ;
 - l'employeur ne peut donc soutenir que la tâche considérée comme la plus difficile est le développement ;
- En défense, la SA Pyrénées Labo Photo expose que :
- l'enquête menée par les conseillers rapporteurs n'établit aucune discrimination ;
 - Mme C. a bien précisé au cours de l'enquête que les trois femmes font le même travail mais qu'elles ne travaillent pas sur les mêmes machines ;
- Le travail se déroule en trois étapes ;
- 1) préparation jusqu'au développement avec tri, collage, vérification infrarouge et développement film. Les demanderessees ne participent pas à ces fonctions ;
 - 2) encochage, tirage, développement papier et filtrage ; Les personnels féminins ne participent pas aux trois premiers actes ;
 - 3) Mise en pochette, facturation, tri et expédition. Cette phase est celle à laquelle les femmes participent ;
- les hommes travaillent à 100% de nuit alors que les femmes font un roulement jour/nuit ;
 - l'article L. 140-2 du Code du Travail s'applique au travail effectivement réalisé et non aux potentialités des salariés ;
 - la mise sous pochette des photos, l'expédition et la participation très épisodique aux contrôles exécutés exclusivement par les trois demanderessees ne requièrent pas les mêmes qualités techniques et le même travail que le collage, le développement, l'encollage et le triage etc ... ;
 - il n'y a pas travail de valeur égale ;

- les hommes initialement demandeurs ont un coefficient de 175 qui est supérieur au coefficient de 154,76 qui correspond à la moyenne nationale ;
- le coefficient national moyen pour les travaux de mise en pochette, finition, facturation et expédition est de 149,08 tandis qu'il est de 160 dans l'entreprise en cause ;
- en fait la politique salariale résulte du principe selon lequel les salariés qui assurent le développement sont payés au coefficient 175 tandis que les autres sont payés au coefficient 160 ;
- elle conclut au débouté et réclame reconventionnellement la somme de 2 000 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Les demanderesse ajustent leurs demandes de rattrapage de coefficient (160 à 175) selon un décompte actualisé au mois de septembre 1997 à la somme de 9 395,64F ;

SUR CE :

1° Sur les principes applicables :

Attendu qu'il résulte des principes posés notamment par la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE 27 octobre 1993, CJCE 7 février 1991, CJCE 31 mai 1995) que l'existence d'une présomption de discrimination salariale entre hommes et femmes a pour effet de faire peser sur l'employeur la charge de la preuve des éléments objectifs justifiant les différences de rémunérations ; qu'il appartient aux demanderesse de justifier de l'existence de cette présomption ;

Attendu que la présomption de discrimination peut s'établir par une analyse par groupe ; que dès lors qu'un travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins, sur la base de données suffisamment significatives ou que l'entreprise applique un système de rémunération salariale manquant de transparence, la charge de la preuve est renversés ;

Que dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver que les différences constatées ne sont pas dues à une discrimination fondée sur le sexe ;

Attendu qu'une fois la présomption de discrimination établie, le principe posé par le jugement du 5 octobre 1995 doit être mis en œuvre à savoir une comparaison du travail effectif des demanderesse par rapport à leurs collègues masculins ; qu'en effet, une juridiction ne peut nullement statuer à l'égard de parties non présentes à l'instance sur des situations particulières qui ne lui sont pas soumises ; qu'il convient donc à l'employeur, eu égard au renversement de la charge de la preuve, de justifier que les fonctions réellement exercées par les seules demanderesse justifient une rémunération moindre que celle de leurs collègues masculins ;

2° Sur l'existence d'une présomption de discrimination :

Attendu qu'il résulte de l'enquête des conseillers rapporteurs ainsi que des propres déclarations de l'employeur que les salariés hommes de l'entreprise sont globalement payés plus que les femmes pour les fonctions exercées en matière de traitement des pellicules ; qu'en effet, le tableau de répartition des tâches effectuées pour 23 salariés démontre que 8 hommes sur 10 (lesquels s'occupent notamment du développement film) sont payés au moins au coefficient 175 tandis que la totalité des 13 autres salariés de sexe féminin (qui ont charge d'autres tâches de développement) sont payées à un coefficient inférieur ou égal à 160 et ce nonobstant parfois une plus grande ancienneté pour certaines salariées ;

Attendu que ces données sont suffisamment significatives et permettent d'établir une présomption de discrimination salariale entre les salariés de sexe féminin et les salariés de sexe masculin et ce d'autant que, cette présomption basée sur l'apparence, est confirmée par la lecture des bulletins de

salaires sachant que les hommes et femmes visés sont tous considérés comme "ouvrier employé - opérateur ou opératrice laboratoire" ; que si les bulletins de salaires sont insuffisants pour justifier à eux seuls l'existence d'une irrégularité en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, ils peuvent participer à l'établissement de la présomption ;

Attendu que la présomption de discrimination étant manifestement justifiée en l'espèce, il appartient à l'employeur de justifier que le salaire des demanderesse est inférieur à celui des hommes pour des raisons objectives valables ;

3° Sur les éléments objectifs apportés par l'employeur à l'appui de la politique salariale adoptée :

Attendu que sur ce point la SA Pyrénées Labo Photo invoque en fait les moyens suivants :

- l'affectation des hommes aux tâches de développement, devant s'effectuer la nuit, provient de la période à laquelle l'employeur ne pouvait affecter les femmes au travail de nuit ;
- le développement des films, que seuls les hommes effectuent donc constitue un travail plus délicat et justifie dès lors une rémunération supérieure, le travail des femmes n'ayant pas une valeur équivalente ;
- les femmes ne participent en fait qu'aux travaux de mise en pochette, finition, facturation et expédition ;
- la moyenne nationale de rémunération de ces tâches est inférieure à celle relative au développement des films ;

Attendu que contrairement à ce que soutient le défendeur, les demanderesse commençant leur travail la nuit à minuit, soit deux heures après les hommes, participent au tri (première opération) en cas de retard ; que si elles ne s'occupent effectivement pas de la procédure de développement des films (préparation à savoir le collage, la vérification infra rouge et le développement proprement dit du film), elles n'ont pas pour seules tâches la mise sous pochettes, la facturation et l'expédition ; qu'en effet, le défendeur ne remet pas en cause le fait que les salariées participent au filtrage en cas de retard ou qu'elles aient en charge les retirages papiers ;

Attendu que le rapport des conseillers démontre en outre que les demanderesse travaillent principalement de nuit de minuit à 7 heures et qu'en fait elles ne travaillent pas sur les mêmes machines que les hommes ; qu'en outre elles ont une ancienneté importante et au moins équivalente à celle de la majorité des hommes ;

Attendu que l'employeur se contente d'affirmer que le travail de préparation du développement des films est le plus délicat et que de ce fait, il justifierait une rémunération supérieure ; que cependant, il n'explique nullement en quoi un travail serait notablement plus difficile par rapport par exemple au tirage papier ; qu'en outre, le travail de nuit de 22 heures à 5 heures (hommes) n'est pas notablement plus difficile physiquement que celui de minuit à 7 heures sachant que les demanderesse travaillent principalement la nuit ;

Attendu qu'il est constant que le travail de développement photo a notablement évolué depuis vingt ans ; qu'il s'est considérablement automatisé ; qu'ainsi le développement du film après réalisation de la "galette" est essentiellement automatique ; que l'apport des nouvelles techniques a pour effet de rendre les différents postes de travail sur machine d'une technicité équivalente même si chacune des techniques diffère selon la machine utilisée ;

Attendu qu'enfin, il résulte du tableau des tâches effectuées que les demanderesse ne sont pas concernées par les tâches de facturation ou de préparation de l'expédition c'est-à-dire des tâches de nature plutôt administratives ;

Attendu qu'il résulte donc de ce qui précède que les fonctions réellement exercées par les trois demanderesse sont de valeur égale à celles exercées par les salariés hommes de

l'entreprise ; que les raisons objectives invoquées par le défendeur ne suffisent pas à justifier la différence salariale (coefficient appliqué) par rapport au coefficient retenu pour les collègues masculins ;

Qu'il y a lieu de faire droit aux demandes formulées ;

4° Sur les demandes formulées par les trois demanderesse :

Attendu qu'en l'état de la dernière actualisation des demandes pour rattrapage de salaire jusqu'au mois de septembre 1997, il était dû pour chacune des demanderesse la somme de 9 395,64 F, en considération d'un réajustement du coefficient 160 au coefficient 175 ;

5° Sur les demandes présentées sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile :

Attendu qu'il est équitable d'allouer à chacune des demanderesse la somme de 800 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes statuant publiquement par jugement contradictoire et en dernier ressort

Condamne la SA Pyrénées Labo Photo à payer à Mme C., Mme N. et Mme T., chacune, la somme de 9 395,64 F avec intérêts légaux à compter du présent jugement au titre d'un rappel de salaire sur la base du coefficient 175 selon décompte arrêté au mois de septembre 1997 outre la somme de 800 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Rejette les autres demandes.

(Mlle Chassard, Juge dép. - SCP Montamat, Av. M. Houillon, Dél. synd.)

Troisième espèce
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
19 décembre 2000
SA Pyrénées Labo Photo
contre **C. et autres**

Attendu que Mmes C., N. et T., salariées de la SA Pyrénées Labo Photo, ont saisi la juridiction prud'ho-male le 14 septembre 1994, de demandes tendant au paiement de rappels de salaires par l'application des dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ; que, par jugement du 5 octobre 1995, devenu définitif, le Conseil de Prud'hommes a rejeté ces demandes ; que les salariées ont saisi la juridiction prud'homale, le 3 juin 1996, de nouvelles demandes de rappels de salaire ; que par jugement du 23 avril 1998, le Conseil de Prud'hommes a fait droit à leurs demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la SA Pyrénées Labo Photo reproche au jugement attaqué (Conseil de Prud'hommes de Tarbes, 23 avril 1998) de la condamner à payer les rappels de salaire demandés par les salariées, alors, selon le moyen, qu'une partie ne peut, sans méconnaître l'autorité de chose jugée attachée à ce qui a fait l'objet d'un jugement devenu définitif, présenter une seconde fois devant les juges du fond une demande formulée entre les mêmes parties, formée pour elles ou contre elles en la même qualité et fondée sur les mêmes causes ; que saisie de demande de rappel de salaires présentée par Mme C., par Mme N. et par Mme T., dirigée contre la SA Pyrénées Labo Photo et fondée sur une inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le Conseil de Prud'hommes de Tarbes, par un jugement du 5 octobre 1995 devenu définitif,

avait rejeté leur demande ; qu'en faisant droit en l'espèce par jugement du 23 avril 1998 à la demande de rappels de salaires présentée à nouveau par Mme C., par Mme N. et par Mme T., dirigée contre la société Pyrénées Labo Photo et également fondée sur une prétendue inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le Conseil de Prud'hommes a méconnu le principe de l'autorité de chose jugée s'attachant à ce qui avait fait l'objet de son premier jugement devenu définitif et a violé l'article 1351 du Code Civil ;

Mais attendu que, sans encourir le grief du moyen, le Conseil de Prud'hommes a statué sur une demande distincte en son objet ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la SA Pyrénées Labo Photo reproche au jugement attaqué de statuer ainsi qu'il le fait, alors, selon le moyen ;

1) que c'est au salarié qui se prétend victime d'une discrimination de la part de son employeur d'en rapporter la preuve ; qu'en jugeant que la loi et la jurisprudence avaient institué une véritable présomption de discrimination de salaire entre les hommes et les femmes de sorte qu'il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve contraire, le Conseil de Prud'hommes a violé l'article 1315 du Code du Travail ;

2) qu'en affirmant qu'il résultait de l'enquête des conseillers rapporteurs ainsi que des propres déclarations de l'employeur que les salariés hommes de l'entreprise étaient globalement payés plus que les femmes pour les fonctions exercées en matière de traitement des pellicules quand ni le rapport des conseillers rapporteurs, ni les conclusions de la SA Pyrénées Labo Photo n'admettaient ce fait, le Conseil de Prud'hommes a dénaturé ces pièces en violation des articles 4 et 5 du Nouveau Code de Procédure Civile et 1134 du Code Civil ;

3) que la contradiction de motif équivaut à un défaut de motif ; qu'en affirmant, d'une part, que les salariés hommes s'occupant du développement des films étaient mieux payés que les salariées femmes occupant ce même emploi pour en déduire l'existence d'une discrimination et en relevant, d'autre part, qu'aucune femme ne s'occupait de la procédure de développement des films, le Conseil de Prud'hommes a entaché sa décision d'une grave contradiction en violation de l'article 455 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

4) qu'un employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés de l'un et l'autre sexe dans la mesure seulement où les salariés en cause exercent un même travail ou un travail de valeur égale ; que seuls des salariés exerçant un emploi identique et présentant une ancienneté à un poste semblable ou comparable peuvent prétendre au paiement d'un salaire identique ; qu'en se fondant sur le fait que les salariées femmes avaient une ancienneté importante ou au moins équivalente à celle de la majorité des hommes pour en déduire qu'elles occupaient un poste à valeur égale sans caractériser si cette ancienneté s'entendait de l'occupation d'un poste identique ou semblable, leur conférant une expérience et une compétence comparable à celles des hommes, le Conseil de Prud'hommes a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 140-2 du Code du Travail ;

5) que, dans ses écritures délaissées, la SA Pyrénées Labo Photo démontrait que les hommes travaillaient toujours de nuit et que les femmes ne travaillaient la nuit que par roulement ; qu'elle en déduisait parfaitement que ces salariées n'occupaient pas un même travail ou un travail de valeur égale à celui occupé par les salariés masculins ; qu'en ne répondant pas à ce moyen péremptoire des écritures de la SA demanderesse qui était de nature à faire rejeter la demande des salariés fondée sur une prétendue discrimina-

tion entre les hommes et les femmes au regard de la rémunération perçue, le Conseil de Prud'hommes a violé l'article 455 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Mais attendu que le Conseil de Prud'hommes a constaté l'existence d'une différence de traitement entre les opérateurs laboratoire hommes et femmes, les premiers bénéficiant presque tous du coefficient 175, les secondes toutes du coefficient 160 ; qu'il a relevé que les raisons objectives invoquées par l'employeur, à qui il incombait de justifier la différence constatée, n'étaient pas convaincantes, dès lors que les femmes travaillaient principalement de nuit comme les hommes, qu'elles avaient une ancienneté au moins égale à celle des hommes et que leurs fonctions réelles étaient de valeur égale à celles des hommes, l'apport de nouvelles techniques ayant pour effet de rendre les différents postes de travail sur machines d'une technicité équivalente ; qu'il a, par ce motif, hors toute dénaturation ou contradiction, répondu aux conclusions et légalement justifié sa décision : que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Gélineau-Larrivet, Prés. – Mme Lemoine Jeanjean, Cons. Rapp. – M. Lyon-Caen, Av. gén. – SCP Vier et Barthélemy, Av.)

NOTE. — Ces deux décisions de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation confirment "le nouveau regard des juges français sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" (cf. Dr. Ouv. 1998-1).

1. La protection de l'action en justice :

Dans l'arrêt du 28 nov. 2000, il est fait application, pour la première fois, de l'article L.123-5 alinéa 1 du CT résultant de la transposition par la "loi Roudy" de 1983 de l'art. 7 de la directive européenne 76/207 du 9 fév. 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et qui dispose : "*Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement*". Le texte européen éclaire le sens et la portée du texte interne.

La Haute Cour donne son plein effet aux dispositions légales, visant "une protection efficace du droit d'agir en justice", véritable liberté publique (A. Supiot, Les juridictions du travail, Dalloz, 1987, spéc. § 561-562). Dès lors qu'une femme a agit en justice pour faire respecter l'égalité de traitement, son licenciement prononcé à la suite de cette action (sans condition de délai) est nul si le motif invoqué par l'employeur est sans cause réelle et sérieuse. Le juge n'a pas à vérifier, en plus, que la salariée était bien victime d'une discrimination ou que le licenciement était motivé par l'action en justice, pour pro-

noncer la nullité. Cette nullité ouvre droit à la poursuite du contrat, regardé comme n'ayant jamais été rompu (art. L. 123-5 al 1, dernière phrase).

Cette décision mérite l'approbation (elle figurera au rapport annuel de la Cour de Cassation, à paraître dans cette revue).

2. L'égalité de rémunération :

Dans cette même affaire, le juge retient l'existence d'une discrimination salariale. En effet, la salariée a subi une inégalité de traitement, dès son entrée en fonction, concernant le versement d'une prime ("prime de choix"), inégalité que l'employeur ne peut justifier par des éléments objectifs. Et il importe peu que des salariés masculins connaissent des "différences semblables" (une autre inégalité ne saurait justifier la discrimination...).

Dans la seconde affaire (deuxième et troisième espèces), des salariées avaient saisi le juge du contrat notamment pour discrimination salariale et échoué, sur ce point, en départage. Un premier jugement du 5 octobre 1995 reprenait l'analyse classique peu performante : une comparaison salariée par salariée ("*le problème ne peut s'analyser que salariée par salariée par comparaison au travail effectif que tel ou tel salarié de sexe masculin peut effectuer dans l'entreprise*").

De nouveau, ces salariées ont saisi, avec l'appui de leur organisation syndicale, le conseil de prud'hommes pour discrimination salariale et, cette fois, sont parvenues à bon port. Ce second jugement, du 23 avril 1998 (deuxième espèce), se référant explicitement à la jurisprudence communautaire, a intégré l'apport du droit européen (M.M., "Brefs propos sur les apports du droit communautaire en matière de discrimination", Dr. Ouv. mars 2000, p. 97-101, La discrimination sexuelle, Colloque de la commission sociale du S.A.F.). En particulier, le juge procède à une analyse collective et comparée des situations des femmes et des hommes.

Le pourvoi de l'employeur est rejeté (troisième espèce ; cf. "l'affaire des champignons", Soc. 12 fév. 1997, Dr. Ouv. 1998-10). En effet, le personnel est constitué d'opérateurs laboratoire : mais les hommes bénéficient presque tous d'un coefficient (175) plus élevé que les femmes (160). Or, les raisons invoquées par l'employeur pour justifier la différence constatée ne sont pas convaincantes. En particulier, il ne parvient pas à démontrer que la valeur du travail des femmes serait inférieure ("*leurs fonctions réelles étaient de valeur égale à celle des hommes, l'apport de nouvelles techniques ayant pour effet de rendre les différents postes sur machine d'une technicité équivalente*").

Michel Miné.