

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION – Notion de valeur égale – Appréciation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 juillet
2010

TMS Contact contre B. (pourvoi n° 09-40.021)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 novembre 2008) statuant sur renvoi après cassation (Soc. 11 juillet 2007 n° 06-41.742) que Mme B. 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. 3221-4, 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 B. aurait eu, en qualité de responsable 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 B. avait reconnu dans ses propres écritures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique M. Godet qui était directeur administratif et financier de la société ; que Mme B. avait en effet expressément admis dans des écritures antérieures qu'elle avait pour supérieur hiérarchique M. Godet, 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 B. 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 B. 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 minimes; qu'elle exposait que cette motivation, dont il résultait que les responsabilités de Mme B. 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 B. 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 B. qui, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, percevait une rémunération inférieure à celle 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.

(Mme Collomp, prés. - Mme Mariette, rapp. - Mme Zientara, av. gén. - SCP Célice, Blanpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Cet arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation était attendu. Il fait suite au pourvoi de la société TMS Contact contre un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 6 novembre 2008, commenté dans cette revue (1) et portant sur l'appréciation de la notion de valeur égale du travail dans la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes. L'article L. 3221-2 du Code du travail (ancien article L. 140-2 al. 1) dispose en effet : « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

La Cour d'appel avait statué sur renvoi après cassation (2), le premier arrêt d'appel ayant été cassé pour manque de base légale, pour ne pas avoir fait les comparaisons nécessaires à l'appréciation de cette difficile notion. Ce à quoi la Cour d'appel de Paris, le 6 novembre 2008, a procédé, dans un contexte particulier il est vrai.

En juin 2008, en effet, la Chambre sociale de la Cour de cassation (3) avait cassé pour violation de la loi, un arrêt de la Cour d'appel de Poitiers, arrêt rendu dans une affaire similaire. La Chambre sociale affirmait : « *Si un employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes* ».

La Cour de cassation interprétait de manière étroite la notion de valeur égale et réservait ainsi l'application du principe d'égalité des rémunérations aux situations où hommes et femmes remplissent des fonctions qui ne sont pas différentes.

Le premier moyen du pourvoi dans l'affaire *TMS Contact / B.* fait d'ailleurs référence à cet arrêt du 26 juin 2008 : « *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* ». La Cour d'appel aurait ainsi violé les dispositions du Code du travail 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.

Autrement dit, il faudrait plusieurs responsables des ressources humaines dans une entreprise pour qu'une comparaison des fonctions soit possible et que la notion de valeur égale soit utile. Ce qui limiterait la mise en œuvre du principe d'égalité des rémunérations justement dans les fonctions cadre où les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont les plus importants.

La notion de valeur égale s'applique-t-elle seulement lorsque hommes et femmes exercent les mêmes fonctions ou s'applique-t-elle également aux fonctions différentes ?

Ce débat a eu lieu, il y a cinquante ans, à propos de la mise en œuvre de l'article 119 du Traité de Rome. Cet article affirmant le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins faisait référence seulement à la notion de « *même travail* », à la différence de la convention 100 de l'OIT qui ne visait que la notion de « *valeur égale* ». La loi française, en décembre 1972, pour faciliter la mise en œuvre de ce principe, affirmait l'égalité des rémunérations « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* ».

Il faudra attendre la directive du Conseil du 10 février 1975 (directive 75/117) pour que le droit communautaire mette fin aux discussions et résolutions diverses adoptées à ce sujet, certains Etats membres voulant une interprétation étroite du principe d'égalité entre hommes et femmes et d'autres non.

C'est ce même débat que semblait relancer l'arrêt du 26 juin 2008, cinquante ans après, en contradiction avec toute l'évolution et construction du droit communautaire. L'article 141 modifiant l'article 119 inscrit la notion de valeur égale dans le traité lui-même et la directive refonte 2006/54 (4), reprend l'acquis communautaire en la matière.

C'est à ce débat que met fin l'arrêt de la Chambre sociale du 6 juillet 2010 (ci-dessus, PBR). La notion de valeur égale implique une comparaison et une comparaison de fonctions différentes. La Cour met en œuvre la définition de la notion de valeur égale de l'article L. 3221-4 du Code du travail : « *Sont considérés comme ayant*

(1) Dr. Ouv. mars 2009 p. 135, obs. M.Th. Lanquetin.

(2) Cass. soc. 11 juillet 2007, n° 06-41.742.

(3) Cass. soc. 26 juin 2008, B. V n° 141, Dr. soc. 2008 p. 1129, obs. M.-Th. Lanquetin ; dans le même sens : Cass. soc. 10 novembre 2009, n° 07-44.785, *Mme Thai / Société Snecma*.

(4) Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

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 et nerveuse ».

Cette définition de la notion de valeur égale a été insérée dans le code par la loi du 13 juillet 1983 à la suite de jurisprudences divergentes de la Chambre sociale et de la Chambre criminelle de la Cour de cassation. La Chambre sociale assurait simplement l'égalité de rémunération entre femmes et hommes en n'exigeant de l'employeur que le respect des obligations légales et des minima conventionnels. Au-delà, celui-ci était libre de différencier les rémunérations sans donner pleine efficacité au principe de non-discrimination (5). En revanche, la Chambre criminelle (6) donnait pleine efficacité à cette notion dès lors qu'elle constatait le non-respect du principe d'égalité.

La question essentielle demeure celle des critères permettant d'apprécier la notion de valeur égale. La CJCE a synthétisé sa position dans l'arrêt *Brunhoffer* (7) : « *La portée de cette notion revêt un caractère purement qualitatif en ce qu'elle s'attache à la nature des prestations effectivement accomplies* » (point 42). Et pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail auquel une valeur égale peut être attribuée, « *il convient de rechercher si ces travailleurs, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable* » (point 43 et considérant (8) de l'exposé des motifs de la directive refonte). La Cour ajoute que la classification professionnelle prévue par la convention collective n'est pas suffisante en soi, car elle fait l'objet d'une description très générale des fonctions. D'autres indices sont à rechercher afin de corroborer par des facteurs précis et concrets les activités effectivement exercées. Les critères de l'article L. 3221-4 du Code du travail s'inscrivent dans cette démarche qui implique une analyse précise par les juges du fond.

Marie-Thérèse Lanquetin, *Chercheur, Irerp, Université de Paris-Ouest Nanterre La Défense*

(5) Cass. soc. 18 mars 1981, n° 79-41.547, Bull. V n° 229 ; Cass. soc. 16 mars 1989, n° 86-45.428, Bull.V n° 222.

(6) Cass. crim. 6 novembre 1990, n° 89-86.526.

(7) CJCE 26 juin 2001, n° C-381/99.