

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 24 septembre 2014**

**N° de pourvoi: 13-10.233 13-10.234**

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01642

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Lacabarats, président**

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° S 13-10. 233 et T 13-10. 234 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X..., engagé par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales du Bas-Rhin (URSSAF), le 1er juin 1989 en qualité d'agent de contrôle des employeurs et devenu inspecteur degré 1 le 1er juillet 1997 et Mme Y..., engagée par l'URSSAF du Bas-Rhin le 5 juin 1984 en qualité d'agent de contrôle des employeurs et devenue inspectrice degré 1 à compter du 1er mai 2002, respectivement délégué du personnel et membre du comité d'entreprise, ont fait partie des quatre inspecteurs en poste à l'URSSAF du Bas-Rhin promu au niveau 7 avec effet au 1er juin 2009 tandis qu'un autre inspecteur a bénéficié de cette promotion avec effet au 1er mai 2008 ; qu'estimant qu'ils avaient droit à cette promotion avec effet au 1er mai 2008, les salariés ont saisi la formation des référés du conseil de prud'hommes qui a accueilli leur demande par ordonnances du 16 février 2010 ; que, le 30 juin 2010, l'URSSAF a fait citer les deux salariés au fond devant la juridiction prud'homale en vue de faire juger qu'ils doivent être classés au niveau 7 à compter du 1er juin 2009 ; que le syndicat CFDT Sypsalsace est intervenu volontairement à l'instance ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande de reclassification au niveau 7 de la convention collective, alors, selon le moyen, qu'un engagement unilatéral de l'employeur peut avoir pour origine une déclaration de l'employeur au cours d'une réunion de représentants du personnel ; que le salarié faisait valoir que lors de la réunion du 21 juillet 2009, l'employeur avait affirmé que « la direction, au regard de la qualité des candidatures, décidera de l'attribution de cinq parcours avec effet au 1er mai 2008 et de cinq autres avec effet du 1er juin 2009, l'ACOSS ayant préconisé cette répartition 50/ 50 » ; qu'en disant que cette affirmation, serait soumise à une condition et ne pouvait donc être considérée comme l'expression d'une volonté claire, constituant un engagement unilatéral de l'employeur, la cour d'appel a dénaturé le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 21 juillet 2009 et violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que c'est par une interprétation souveraine, exclusive de dénaturation, que l'ambiguïté des termes du procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 21 juillet 2009 rendait nécessaire, que la cour d'appel a estimé que, lors de cette réunion, les déclarations de la directrice des ressources humaines de l'URSSAF selon lesquelles : « La direction, au regard de la qualité des dossiers de candidature, décidera de l'attribution de cinq parcours avec effet du 1er mai 2008 et de cinq autres avec effet au 1er juin 2009, l'ACOSS ayant préconisé cette répartition », ne peuvent être considérées comme l'expression d'une volonté claire et non équivoque de l'employeur de s'obliger à promouvoir cinq salariés au niveau 7 avec effet au 1er mai 2008 ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Attendu que, pour rejeter la demande des salariés au titre de la discrimination syndicale, l'arrêt, après avoir constaté que les requérants ont bénéficié de la promotion au niveau 7 uniquement avec effet au 1er juin 2009, tandis que, s'agissant des trois salariés candidats au niveau 7 et qui n'étaient pas des représentants du personnel, l'un d'entre eux a bénéficié de cette promotion à compter du 1er mai 2008 et les deux autres à compter du 1er juin 2009 et retenu que cette situation objectivement défavorable des salariés représentants du personnel par rapport aux salariés qui ne l'étaient pas constitue une présomption de l'existence d'une discrimination indirecte à raison de l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, a décidé que l'URSSAF du Bas-Rhin renverse cette présomption par la production des pièces qui ont servi à la sélection des candidats et qui révèlent que ce processus s'est fondé uniquement sur des critères objectifs de compétence professionnelle sans que l'appartenance syndicale ou l'activité de représentation du personnel ne soit prise en compte et que la cour, qui ne peut se substituer à l'appréciation que l'employeur a faite des qualités professionnelles des inspecteurs candidats à la promotion au niveau 7, ne peut que constater que le processus de sélection a obéi à des règles strictement professionnelles dont ce dernier était seul juge sans faire appel à des références prohibées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur apportait la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et, dès lors, de vérifier si en application des critères de compétence professionnelle retenus par l'employeur pour le choix des candidats à la promotion au niveau 7 et des évaluations antérieures des salariés, seul le candidat qui n'exerçait aucun mandat de représentant du personnel devait être promu dès la première année, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le moyen relevé d'office, les parties en ayant été avisées :

Vu les articles 2224 du code civil et L. 3245-1 du code du travail ;

Attendu que si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail ;

Attendu que, pour déclarer prescrite la demande des salariés de paiement d'arriérés de salaire au titre de l'article 32 de la convention collective nationale des personnels de sécurité sociale et de congés payés afférents pour la période du 1er septembre 2006 au 2 octobre 2007, l'arrêt retient que la demande en paiement de cet arriéré de salaire a été soutenue oralement à l'audience de la cour du 2 octobre 2012 de sorte que les salaires antérieurs au 2 octobre 2007 sont prescrits ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la prescription avait été interrompue par la saisine par les salariés de la formation de référé du conseil de prud'hommes même si certaines demandes avaient été présentées au cours de l'instance au fond, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le quatrième moyen, pris en sa quatrième branche, qui est recevable :

Vu le principe « à travail égal, salaire égal » ;  
Attendu que, pour rejeter la demande des salariés de paiement d'arriérés de salaire au titre de l'article 32 de la convention collective nationale des personnels de sécurité sociale et de congés payés afférents pour la période postérieure au 2 octobre 2007, l'arrêt retient qu'il résulte de l'article 33 de la convention collective, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du protocole d'accord du 14 mai 1992, que cette bonification est perdue en cas de promotion de l'agent à un niveau de qualification supérieure et que, comme il l'a été jugé ci-dessus, n'ayant pas droit à la bonification litigieuse, les salariés doivent nécessairement être déboutés de leur demande en paiement de dommages-intérêts pour violation du principe « à travail égal, salaire égal » ;  
Attendu cependant qu'au regard du respect du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ;  
Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si la différence de traitement des salariés engagés avant le 1er janvier 1993, date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 14 mai 1992, par rapport aux salariés engagés après cette date n'était pas la seule conséquence des modalités d'application du reclassement des emplois, défavorables aux salariés nommés dans ces fonctions avant l'entrée en vigueur du protocole, lesquelles ne constituent pas une raison objective pertinente justifiant la disparité de traitement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du principe susvisé ;  
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs :  
CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils ont déclaré recevable l'intervention volontaire du syndicat CFDT Sypsalsace, confirmé les jugements entrepris en ce qu'ils ont débouté l'URSSAF du Bas-Rhin de ses demandes tendant à faire dire et juger que les ordonnances rendues par la formation des référés du conseil de prud'hommes de Schiltigheim le 16 février 2010 sont sans effet et en remboursement des montants payés en exécution de cette décision de justice et constaté que les ordonnances rendues par la formation des référés du conseil de prud'hommes de Schiltigheim le 16 février 2010 n'ont pas autorité de la chose jugée au principal, les arrêts rendus le 8 novembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;  
Condamne l'URSSAF aux dépens ;  
Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'URSSAF à payer à M. X... et à Mme Y... la somme globale de 3 000 euros ;  
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, signé et prononcé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien, en ayant délibéré conformément aux dispositions de l'article 456 du code de procédure civile en l'audience publique du vingt-quatre septembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois n° S 13-10. 233 et T 13-10. 234 par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils pour M. X..., Mme Y... et le syndicat CFDT Sypsalsace

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté l'exposant de sa demande de classement au niveau 7 à compter du 1er mai 2008 et de dommages et intérêts en

conséquence ainsi que de dommages et intérêts en conséquence

AUX MOTIFS QUE sur la demande tendant à obtenir le classement du salarié au niveau 7 à compter du 1er mai 2008 que le salarié invoque trois moyens à l'appui de sa demande : Un engagement unilatéral de l'employeur, d'une part, une discrimination syndicale ou à raison d'une activité de représentant du personnel, d'autre part, et enfin un abus de l'employeur dans l'exercice de son droit de sélectionner les agents accédant au niveau 7 ;

QUE Sur l'engagement unilatéral de l'employeur : que le salarié soutient que l'employeur se serait unilatéralement engagé à faire passer 5 salariés de l'URSSAF du Bas-Rhin au niveau 7 dès le 1er mai 2008 alors qu'il n'en aurait promu qu'un seul ; que la force obligatoire d'un engagement unilatéral de l'employeur doit résulter de sa volonté claire et non équivoque ; en l'espèce que le salarié et l'intervenant volontaire soutiennent que l'employeur se serait unilatéralement engagé à faire passer Monsieur X... au niveau 7 dès le 1er mai lors d'une réunion entre la direction de l'entreprise et les délégués du personnel qui s'est tenue le 21 juillet 2009 ; qu'il ressort du compte rendu de cette réunion que, répondant à une interrogation de Monsieur X..., Madame B..., Directrice des Ressources Humaines de l'entreprise, a indiqué que 10 promotions au niveau 7 seraient financés par l'ACOSS en 2009 et précisé que : " La direction, au regard de la qualité des dossiers de candidature, décidera de l'attribution de 5 parcours avec effet du 1er mai 2008 et de 5 autres avec effet au 1er juin 2009, l'ACOSS ayant préconisé cette répartition 50/ 50... ", toutefois que compte tenu de l'expression d'une condition tenant à la qualité des candidatures, les déclarations de la Directrice des Ressources Humaines de l'URSSAF du Bas-Rhin ne peuvent être considérées comme l'expression d'une volonté claire et non équivoque de l'employeur de s'obliger à promouvoir 5 salariés au niveau 7 avec effet au 1er mai 2008 ; ainsi que le salarié ne peut se prévaloir d'un engagement unilatéral de l'employeur de promouvoir 5 inspecteurs de l'URSSAF du Bas-Rhin classés au niveau 6, au niveau 7 avec effet au 1er mai 2008 ; (...) qu'au vu de ce qui précède, le jugement doit être infirmé en ce qu'il a débouté l'URSSAF du Bas-Rhin de sa demande tenant à faire dire et juger que le salarié doit être classé au niveau 7 de la classification des emplois de la convention collective nationale des personnels des organismes de sécurité sociale à compter du 1er juin 2009 ; que, statuant à nouveau sur ce point, il y a lieu de faire droit à ce chef de demande ;

ALORS QU'un engagement unilatéral de l'employeur peut avoir pour origine une déclaration de l'employeur au cours d'une réunion de représentants du personnel ; que le salarié faisait valoir que lors de la réunion du 21 juillet 2009, l'employeur avait affirmé que « la Direction, au regard de la qualité des candidatures, décidera de l'attribution de 5 parcours avec effet au 1er mai 2008 et de 5 autres avec effet du 1er juin 2009, l'ACOSS ayant préconisé cette répartition 50/ 50 » ; qu'en disant que cette affirmation, serait soumise à une condition et ne pouvait donc être considérée comme l'expression d'une volonté claire, constituant un engagement unilatéral de l'employeur, la Cour d'appel a dénaturé le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 21 juillet 2009 (point 2) et violé l'article 1134 du Code civil ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande de classement au niveau 7 à compter du 1er mai 2008 et de dommages et intérêts en conséquence pour discrimination dans la mise en oeuvre des promotions

ET AUX MOTIFS QUE-sur l'existence d'une discrimination indirecte à raison d'une activité syndicale ou de représentant du personnel : qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, " aucune personne (...) ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de (...) rémunération, (...), classification, promotion professionnelle (...), en raison (.) de ses activités syndicales ou mutualistes... " ; que l'article L. 1134-1 dispose qu'en cas de survenance d'un litige au sujet d'une discrimination

invoquée par un salarié, celui-ci doit seulement présenter “ des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte... “, l'employeur devant, au vu de ces éléments, “ prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination... “ ; qu'il est constant que dans le Bas-Rhin, 6 inspecteurs classés au niveau 6 avaient postulé pour un passage au niveau 7 et que trois d'entre eux étaient des représentants du personnel (Monsieur X... était délégué du personnel, Mesdames Y... et C...étaient élues du Comité d'entreprise), tous affiliés à la CFDT ; qu'il est également constant que la candidature de Madame C...a été rejetée tandis que Monsieur X... et Madame Y... ont bénéficié de la promotion au niveau 7 uniquement avec effet au le ` juin 2009 ;, s'agissant des trois salariés candidats au niveau 7 et qui n'étaient pas des représentants du personnel, qu'il est constant que l'un d'entre eux a bénéficié de cette promotion à compter du 1 e mai 2008 et les deux autres à compter du 1er juin 2009 comme Monsieur X... et Madame Y... ; que cette situation objectivement défavorable des salarié représentants du personnel par rapport aux salariés qui ne l'étaient pas mais qui, par ailleurs, se trouvaient dans des situations comparables, constitue une présomption de l'existence d'une discrimination indirecte à raison de l'exercice d'une fonction de représentation du personnel ; toutefois que l'URSSAF du Bas-Rhin renverse cette présomption par la production des pièces qui ont servi à la sélection des candidats et qui révèlent que ce processus s'est fondé uniquement sur des critères objectifs et très précis de compétence professionnelle sans que l'appartenance syndicale ou l'activité de représentation du personnel ne soit prise en compte même d'une façon détournée et clandestine ; que la Cour, qui ne peut se substituer à l'appréciation que l'employeur a faite des qualités professionnelles des inspecteurs candidats à la promotion au niveau 7, ne peut que constater que le processus de sélection a obéi à des règles strictement professionnelles dont ce dernier était seul juge sans faire appel à des références prohibées ; dès lors que le salarié ne peut prétendre se voir attribuer la promotion au niveau 7 avec effet au 1er mai 2009 sur le fondement d'une discrimination indirecte ; - sur l'existence d'un abus de droit : qu'il y a lieu d'indiquer au préalable que la faute que l'employeur aurait commise dans l'exercice de son pouvoir de choisir les inspecteurs aptes à être promus au niveau 7, n'aurait pas pour conséquence de promouvoir le salarié au niveau 7 avec effet au 1er mai 2008 comme il le réclame mais seulement de lui ouvrir droit à des dommages et intérêts qu'il s'agit donc d'un moyen inopérant quant à sa demande tendant à se voir reconnaître le bénéfice du classement au niveau 7 à compter du 1 “ mai 2008 et non à compter du 1er juin 2009 ; surabondamment que l'examen des pièces produites aux débats et afférentes au processus de sélection ne révèlent ni erreur manifeste d'appréciation ni légèreté blâmable ni intention de nuire de l'employeur à l'encontre du salarié ; qu'au vu de ce qui précède, le jugement doit être infirmé en ce qu'il a débouté l'URSSAF du Bas-Rhin de sa demande tenant à faire dire et juger que le salarié doit être classé au niveau 7 de la classification des emplois de la convention collective nationale des personnels des organismes de sécurité sociale à compter du 1er juin 2009 ; que, statuant à nouveau sur ce point, il y a lieu de faire doit à ce chef de demande ; (¿) que sur la demande en paiement de la somme de 10 000 ¿ à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale, la demande en paiement de dommages et intérêts pour discrimination syndicale a été soutenu oralement à l'audience du Conseil de prud'hommes de Schiltigheim du 6 mai 2011 de sorte que cette prescription quinquennale a été régulièrement interrompue conformément à l'article 2241 du code civil de sorte que cette demande doit être déclarée recevable ; sur le fond que la présomption de discrimination indirecte à raison d'une activité syndicale a été renversée par l'employeur comme il l'a été expliqué ci-dessus ; qu'il s'ensuit que le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour discrimination syndicale. »

ALORS QUE lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence

d'une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver que cette différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que pour débouter le salarié, la Cour d'appel s'est bornée à affirmer que le processus de sélection s'est fondé uniquement sur des critères objectifs et très précis de compétence professionnelle sans que l'appartenance syndicale ou l'activité de représentation du personnel ne soit prise en compte même d'une façon détournée et clandestine et que le processus de sélection a obéi à des règles strictement professionnelles dont l'employeur était seul juge sans faire appel à des références prohibées ; qu'en statuant ainsi, sans dire sur quels éléments objectifs l'employeur s'était fondé, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1334-1 du Code du travail ;

ALORS aussi QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que le salarié invoquait que les résultats de son évaluation étaient équivalents voire plus satisfaisants que ceux de sa collègue qui a pourtant bénéficié d'une promotion au 1er mai 2008 ; qu'en négligeant de répondre à cet argument, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit les demandes de paiement d'arriéré de salaire au titre de la mauvaise application de l'article 32 de la convention collective nationale des personnels de sécurité sociale et de congés payés y afférents prescrites pour la période du 1er septembre 2006 au 2 octobre 2007 et d'avoir en conséquence rejeté les demandes de M. X... tendant au paiement de ces rappels.

AUX MOTIFS QUE Sur la demande en paiement d'un arriéré de salaire et des congés payés y afférents : que le salarié limite sa demande à la période de septembre 2006 à août 2011 ; que la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, entrée en vigueur le 19 juin 2008, n'a ni allongé ni réduit le délai de prescription extinctive d'une créance salariale et de ses accessoires qui est demeuré de cinq ans ; en l'espèce que la demande en paiement de cet arriéré de salaire a été soutenue oralement à l'audience de la Cour du 2 octobre 2012 de sorte que les salaires antérieurs au 2 octobre 2007 sont prescrits ; que la demande en paiement d'un arriéré de salaire pour la période du 1er septembre 2006 au 1er octobre 2007 est donc irrecevable ; que la demande en paiement d'un arriéré pour la période du 2 octobre 2007 au 31 août 2011 est en revanche recevable.

ALORS QUE l'article 2241 du code civil dispose que la demande en justice, même en référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion ; que l'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans ; que le 19 octobre 2011, le salarié a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes devant lequel il n'avait pas demandé le paiement d'un arriéré de salaire au titre de la mauvaise application de l'article 32 de la convention collective nationale des personnels de sécurité sociale ; qu'il résulte des écritures des parties que cette demande a été formée dès les conclusions régulièrement déposées et communiquées le 28 février 2012 ; que pour dire cette demande irrecevable pour la période antérieure au 2 octobre 2007, la Cour d'appel retient que la demande en paiement de cet arriéré de salaire a été soutenue oralement à l'audience de la Cour le 2 octobre 2012 ; qu'en retenant la date de l'audience et non celle de la demande litigieuse comme point de départ de l'interruption de la prescription, la Cour d'appel a violé l'article 2241 du code civil.

QU'à tout le moins en statuant ainsi, la Cour d'appel a modifié les termes du litige et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté pour la période du 2 octobre 2007 au 31 août 2011 la demande de paiement d'arriéré de salaire et de congés payés y afférents au titre de la mauvaise application de l'article 32 de la convention collective nationale des

personnels de sécurité sociale et d'avoir en conséquence rejeté la demande de dommages et intérêts pour mauvaise application des stipulations conventionnelles précitées.

AUX MOTIFS QUE Sur la demande en paiement d'un arriéré de salaire et des congés payés y afférents : que le salarié limite sa demande à la période de septembre 2006 à août 2011 ; que la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, entrée en vigueur le 19 juin 2008, n'a ni allongé ni réduit le délai de prescription extinctive d'une créance salariale et de ses accessoires qui est demeuré de cinq ans ; en l'espèce que la demande en paiement de cet arriéré de salaire a été soutenue oralement à l'audience de la Cour du 2 octobre 2012 de sorte que les salaires antérieurs au 2 octobre 2007 sont prescrits ; que la demande en paiement d'un arriéré de salaire pour la période du 1er septembre 2006 au 1er octobre 2007 est donc irrecevable ; que la demande en paiement d'un arriéré pour la période du 2 octobre 2007 au 31 août 2011 est en revanche recevable ; sur le fond : que le salarié ne peut prétendre au versement de cette bonification dans la mesure où il a obtenu ce diplôme en mai 1989 avant qu'il ne soit embauché par l'URSSAF du Bas-Rhin à compter du 1er juin 1989 alors que l'article 32 de la convention collective exige que le salarié soit en cours d'exécution d'un contrat de travail lorsqu'il obtient ledit diplôme pour bénéficier de la bonification ; que cette condition résulte clairement de ce que le salarié bénéficie de cette bonification dès le " premier jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen ", ce qui suppose nécessairement qu'un contrat de travail soit en cours ; en outre et quand bien même le salarié remplirait cette condition, qu'il résulte de l'article 33 de la convention collective que cette bonification est perdue en cas de promotion de l'agent à un niveau de qualification supérieure ; que tel a été le cas du salarié qui a bénéficié d'une promotion dès le 1er mai 1990 en qualité d'agent de contrôle ; qu'il doit donc être débouté de ce chef de demande ; - sur la demande en paiement de dommages et intérêts pour manquement à la règle de l'égalité salariale : que cette demande en paiement de dommages et intérêts était, sous l'empire du droit antérieur à la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, soumise à une prescription trentenaire ; que cette prescription était donc en cours lors de l'entrée en vigueur de cette loi fixée au 19 juin 2008 et qui a réduit ce délai à cinq ans ; que conformément aux dispositions de son article 26, une nouvelle prescription de cinq ans a commencé à courir à compter du 19 juin 2008 ; que la demande en paiement de dommages et intérêts ayant été soutenue oralement à l'audience de la Cour du 2 octobre 2012, elle n'est pas prescrite ; qu'il convient de souligner en outre que cette prescription, si elle était allée à son terme, aurait été acquise le 19 juin 2013 de sorte qu'elle n'aurait pas abouti à un allongement de la prescription ancienne qui aurait été acquise entre le 1er janvier 2023 et le 1er janvier 2035 ; que la demande en paiement de dommages et intérêts est donc recevable ; sur fond que comme il l'a été jugé ci-dessus, que n'ayant pas droit à la bonification litigieuse, le salarié doit nécessairement être débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour violation du principe " à travail égal, salaire égal.

1/ ALORS QUE l'article 32 de la convention collective dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 1992 stipule que les agents diplômés au titre de l'une des options du cours des cadres obtiennent un échelon de choix de 4 % à effet du premier jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen ; que la Cour d'appel a rejeté sa demande dans la mesure où le salarié a obtenu ce diplôme avant qu'il ne soit embauché par l'URSSAF du Bas-Rhin alors que l'article 32 de la convention collective exige que le salarié soit en cours d'exécution d'un contrat de travail lorsqu'il obtient ledit diplôme ; qu'en statuant ainsi, elle a ajouté une condition que le texte ne prévoyait pas et violé l'article 32 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale.

2/ ALORS QUE les juges ne peuvent pas dénaturer le sens clair et précis des écrits qui leur sont soumis ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir qu'il pouvait prétendre à

l'obtention d'un échelon de choix au titre de son diplôme obtenu le 26 juin 1989 ; que la Cour d'appel a néanmoins rejeté sa demande en retenant qu'il a obtenu ce diplôme en mai 1989 ; qu'en statuant ainsi alors qu'il ressortait clairement du diplôme qu'il avait été obtenu le juin 1989, la Cour d'appel a dénaturé ce document clair et précis et violé l'article 1134 du code civil.

3/ ALORS QUE l'article 32 de la convention collective dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 1992 stipule que les agents diplômés au titre de l'une des options du cours des cadres obtiennent un échelon de choix de 4 % à effet du premier jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir qu'il avait obtenu le diplôme le 26 juin 1989 alors qu'il avait été embauché le 1er juin 1989 et que son contrat de travail stipulait que sa période de formation est assimilée à une période équivalente d'ancienneté, de sorte qu'il était déjà salarié de l'URSSAF au moment de l'obtention du diplôme ; que la Cour d'appel a néanmoins rejeté sa demande dans la mesure où il a obtenu ce diplôme en mai 1989 avant qu'il ne soit embauché par l'URSSAF du Bas-Rhin à compter du 1er juin 1989 alors que l'article 32 de la convention collective exige que le salarié soit en cours d'exécution d'un contrat de travail lorsqu'il obtient ledit diplôme ; qu'en statuant ainsi, elle a violé l'article 32 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale par refus d'application.

4/ ALORS QU'au regard du respect du principe " à travail égal, salaire égal ", la seule circonstance que des salariés aient été promus avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; que l'article 33 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur avant le 1er janvier 1993, prévoit la suppression des échelons au choix en cas de promotion du salarié dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur ; que dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 1993, ce texte prévoit qu'ils doivent être conservés par le salarié lors de sa promotion aux fonctions d'inspecteur de recouvrement ; que la Cour d'appel décide néanmoins que la bonification prévue à l'article 32 est perdue en cas de promotion à un échelon supérieur et que tel a été le cas du salarié qui a bénéficié d'une promotion dès le 1er mai 1990 en qualité d'agent de contrôle ; qu'en statuant ainsi, elle a violé le principe à travail égal, salaire égal ensemble l'article 33 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale ;

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale du syndicat CFDT Sypsalsace.

AUX MOTIFS QUE sur l'intervention volontaire du syndicat CFDT SYPSALSACE, qu'il y a lieu que les conclusions écrites de ce syndicat, reçues le 13 septembre 2012 au greffe de la Cour et soutenues oralement à l'audience de la Cour du 2 octobre 2012, doivent s'entendre comme contenant un appel incident du jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts ; qu'au vu de ce qui précède, ni discrimination ni violation du principe d'égalité salariale ne sont établis ; qu'en l'absence d'atteinte à un intérêt collectif de la profession, le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a débouté ce syndicat de sa demande en paiement de dommages et intérêts.

ALORS QUE la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ; qu'en l'espèce, la cassation à intervenir sur l'un ou l'autre des moyens entraîne par voie de conséquence la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale du syndicat CFDT Sypsalsace.

**Publication :**

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Colmar , du 8 novembre 2012