

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 10 octobre 2012

N° de pourvoi: 10-18672

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Balat, SCP Baraduc et Duhamel, 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, 9 juin 2009) que M. X... a été engagé le 29 mars 1999 en qualité de câbleur par la société Atea ; qu'il était classé au niveau II, coefficient 240 de la convention collective de la métallurgie et percevait en 2005 un salaire brut de 1 530 euros outre prime d'ancienneté de 58, 84 euros et un 13e mois versé par 12e à chaque fin de mois de 127, 50 euros, soit au total 1 716, 34 euros ou 1 657, 50 euros hors prime d'ancienneté ; qu'ayant été licencié pour cause réelle et sérieuse le 6 avril 2005, il a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment une indemnité pour non-respect du principe " à travail égal, salaire égal ", en faisant état de la rémunération supérieure à la sienne perçue par un autre salarié, recruté sous contrat à durée déterminée avec une classification inférieure ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de cette demande, alors selon le moyen, que s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe " à travail égal, salaire égal " de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence ; que dans ses conclusions d'appel, M. X... faisait valoir qu'en sa qualité de câbleur niveau III coefficient 240, il percevait une rémunération inférieure à celle de M. Y..., électromécanicien niveau II coefficient 190, cette situation constituant une discrimination salariale ; qu'en déboutant M. X... de sa demande fondée sur le non-respect du principe " à travail égal, salaire égal ", au motif que l'inégalité de rémunération constatée entre M. X... et M. Y... au regard de leur classification respective se trouvait justifiée par la différence de régime juridique des contrats de travail en cause, M. X... étant sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée et M. Y... se trouvant sous le régime du contrat de travail à durée déterminée, cependant que cette différence de régime juridique ne constituait pas un élément objectif et pertinent justifiant la discrimination salariale litigieuse, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail et du principe " à travail égal, salaire égal " ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel ne s'est pas placée sur le terrain de la

différence de régime juridique entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée, mais sur celui de l'existence même d'une différence de traitement au regard de la rémunération respective du demandeur et du salarié auquel il se comparait ;
Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, la cour d'appel, après avoir écarté à bon droit du champ de la comparaison à effectuer pour s'assurer du respect du principe de l'égalité de traitement entre salariés l'indemnité de précarité, qui compense pour le salarié la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, a constaté que M. X... avait en réalité perçu une rémunération supérieure à celle du salarié en cause ;
D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
Condamne M. X... aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix octobre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. Alain X... de sa demande tendant au paiement de la somme de 11. 450, 70 € pour non-respect du principe « à travail égal, salaire égal » ;

AUX MOTIFS QU'il n'est pas avéré d'atteinte au principe à travail égal, salaire égal, par la comparaison entre le contrat à durée déterminée de M. Y... comme électromécanicien niveau II coefficient 190 au salaire brut de 1. 600 € le 28 mars 2002 pour neuf mois avec le salaire brut de M. X..., câbleur niveau III échelon 3 coefficient 240 en contrat à durée indéterminée, se montant en 2004/ 2005 selon les bulletins de salaire produits, à 1. 657, 50 € y compris le paiement d'un treizième mois par fraction mensuelle, outre en sus une indemnité pour ancienneté de 58, 84 €, et donc à un montant supérieur, étant observé que l'indemnité de fin de contrat perçue par le premier en décembre 2002 n'entre pas dans le champ de comparaison ;

ALORS QUE s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence ; que dans ses conclusions d'appel (p. 18 et 19), M. X... faisait valoir qu'en sa qualité de câbleur niveau III coefficient 240, il percevait une rémunération inférieure à celle de M. Y..., électromécanicien niveau II coefficient 190, cette situation constituant une discrimination salariale ; qu'en déboutant M. X... de sa demande fondée sur le non-respect du principe « à travail égal, salaire égal », au motif que l'inégalité de rémunération constatée entre M. X... et M. Y... au regard de leur classification respective se trouvait justifiée par la différence de régime juridique des contrats de travail en cause, M. X... étant sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée et M. Y... se trouvant sous le régime du contrat de travail à durée déterminée (arrêt attaqué, p. 4 § 4), cependant que cette différence de régime juridique ne constituait pas un élément objectif et pertinent justifiant la discrimination salariale litigieuse, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail et du principe « à travail égal, salaire égal ».

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 9 juin 2009