

Le : 23/04/2015

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 25 mars 2015

N° de pourvoi: 14-10149

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00512

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Coutard et Munier-Apaire, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 15 septembre 2003 en qualité d'ingénieur commercial par la société Sword ; que son contrat de travail comportait en son article 4 une clause dite de non concurrence ; qu'à l'issue du congé de maternité dont la salariée a bénéficié du 18 avril 2009 au 7 août 2009, les parties ont convenu le 10 août d'une rupture conventionnelle, qui a fait l'objet d'une homologation par l'autorité administrative le 7 septembre 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de son contrat de travail qu'à la rupture de celui-ci ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen, qu'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée intervenant pendant les périodes de

suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que l'arrêt constate que la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme X... est intervenue le 10 août 2009 pendant la période de protection de quatre semaines suivant l'expiration de son congé de maternité le 7 août 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que cette rupture n'était pas entachée de nullité, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1231-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-8 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination salariale, l'arrêt retient par motifs propres que l'intéressée travaillait en Rhône-Alpes et M. Y... dans le secteur de Rennes et du grand ouest, ce dont il résultait que leurs situations n'étaient pas comparables et par motifs adoptés que l'employeur a deux modes de rémunération pour ses ingénieurs commerciaux : un fixe pour ceux qui doivent prendre une clientèle existante, un fixe plus une variable pour ceux qui démarrent une clientèle et qui doivent la développer et que si M. Z..., un homme, qui exerce sur Lyon, n'a jamais eu de rémunération variable, Mmes A... et B..., deux femmes, sont rémunérées avec un fixe plus une variable, ce qui démontre qu'il n'y a pas de discrimination sexiste au sein de la société ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de l'intéressée avec celles des autres ingénieurs commerciaux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination salariale, l'arrêt rendu le 6 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour discrimination salariale et pour exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE Marie X... invoque une différence salariale de l'ordre de 2.500 € par mois avec Olivier Y..., autre ingénieur commercial ; qu'il ressort des pièces versées aux débats que tous les deux ne travaillaient pas dans la même région, Marie X... en Rhône-Alpes et Olivier Y... dans le secteur de Rennes et du grand ouest ; que leurs situations n'étaient dès lors pas comparables ; qu'il ressort des pièces versées aux débats qu'en 2006, dernière année où les deux salariés travaillèrent à temps complet, Marie X... et Olivier Y... percurent des commissions d'un montant similaire se situant entre 45 et 50.000 € ; que l'appelante est ainsi mal fondée en sa demande et s'en verra débouter ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la SA Sword a deux modes de rémunération pour ses ingénieurs commerciaux : un fixe pour les ingénieurs commerciaux qui doivent prendre une clientèle existante, un fixe plus une variable pour ceux qui démarrent une clientèle et qui doivent la développer ; que M. Z..., un homme qui exerce sur Lyon, n'a jamais eu de rémunération variable ; que Mesdames Sandrine A... et Marie-Claude B..., deux femmes, sont rémunérées avec un fixe plus un variable ; qu'il est ainsi démontré qu'il n'y a pas de discrimination sexuelle au sein de la société Sword ; que Mme X... sera déboutée de sa demande de dommages-intérêts par application du principe « à travail égal - salaire égal » ;

1. ALORS QUE 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 la salariée qui invoque une atteinte au principe d'égalité de rémunération doit soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération et il incombe ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence ; qu'en l'espèce, Mme X... se comparait à quatre salariés (MM. C..., D...,

Y... et Z...) dont elle démontrait, notamment par la production de tableaux comparatifs, d'attestations et de bulletins de paie, qu'à travail égal, ils bénéficiaient d'une rémunération globale supérieure à la sienne ; qu'en s'abstenant totalement de comparer la situation de Mme X... avec celle de MM. C... et D..., et de vérifier que la différence entre la rémunération globale de Mme X... et celle de ces salariés aurait été justifiée par des critères objectifs et pertinents, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.3221-2, L.3221-4 et L.3221-8 du code du travail ;

2. ALORS QU'en application du principe à travail égal ζ salaire égal, des salariés ne peuvent pour un même travail percevoir un salaire d'un montant différent ; que Mme X... a démontré que sa rémunération globale était inférieure à celle de ses collègues masculins compte tenu du montant de la rémunération variable ou des primes perçues par ces derniers ; qu'en ne s'expliquant pas sur le fait que la rémunération globale perçue par Mme X... était, pour un travail égal, inférieure à celle de ses collègues masculins, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

3. ALORS QUE 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 ; qu'en statuant comme elle l'a fait aux motifs que les secteurs géographiques d'activité de Mme X... et de M. Y... n'étaient pas les mêmes, sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de l'intéressée avec celles de ce salarié et sans rechercher, comme il lui était demandé, si les fonctions respectivement exercées par l'un et l'autre étaient de valeur égale, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'une indemnité compensatrice de préavis, et des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L.1225-4 du même code, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des période de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que cette disposition relative au seul licenciement n'exclut pas l'application de celles relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail ; que celle-ci n'est pas entachée d'une nullité de droit lorsqu'elle survient pendant la période de protection de la salariée due à la maternité ;

ALORS QU'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée intervenant pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration

de ces périodes; que l'arrêt constate que la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme X... est intervenue le 10 août 2009 pendant la période de protection de quatre semaines suivant l'expiration de son congé de maternité le 7 août 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que cette rupture n'était pas entachée de nullité, la cour d'appel a violé les articles L.1225-4 et L.1231-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour atteinte à la liberté du travail ;

AUX MOTIFS QUE Mme X... fait grief à la S.A. Sword d'avoir inséré à l'article 4 du contrat de travail une clause de non-concurrence non assortie d'une contrepartie pécuniaire ; qu'il s'agissait en réalité d'un engagement de confidentialité des logiciels et savoir-faire spécifiques de la société, laquelle clause n'attente pas à la liberté du travail ; que Mme X... succombera dès lors en sa demande ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Mme X... n'a pas été empêchée de suivre la formation qu'elle avait envisagée dès septembre 2009 ; qu'ainsi il n'y a eu aucune restriction apportée à sa liberté du travail d'autant plus qu'elle ne continuait pas dans la même voie ;

1. ALORS QUE l'article 4 « clause de non-concurrence » du contrat de travail de Mme X... stipulait que la salariée s'engageait après la rupture du contrat de travail, à ne pas s'intéresser directement ou indirectement à la clientèle de la société, même si elle faisait l'objet de sa part de sollicitations spontanées, ce dont il résulte que cette clause s'analysait en une clause de non-concurrence ; qu'en énonçant que cette clause ne comportait qu'un engagement de confidentialité des logiciels et savoir-faire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2. ALORS QUE le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ; qu'il incombe à l'employeur qui s'oppose à la demande en paiement de dommages-intérêts de ce chef de prouver que le salarié n'a pas respecté cette clause ; qu'en rejetant la demande de Mme X... en paiement de dommages intérêts au titre de la clause de non-concurrence illicite contenue dans son contrat de travail, aux motifs que la salariée n'a pas été empêchée de suivre la formation qu'elle avait envisagée et qu'elle n'a pas continué dans la même voie, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil et l'article L.1121-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 6 novembre 2013