

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du **4 avril 2018**

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 623 FP-P+B+R+I

Pourvois n° X 17-11.680
à M 17-11.693

JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur les pourvois n°s X 17-11.680, Y 17-11.681,
Z 17-11.682, A 17-11.683, B 17-11.684, C 17-11.685, D 17-11.686,
E 17-11.687, F 17-11.688, H 17-11.689, G 17-11.690, J 17-11.691,
K 17-11.692 et M 17-11.693 formés respectivement par :

1°/ Mme Rose C..., domiciliée...

2°/ Mme Chantal P..., domiciliée...,

3°/ M. Sébastien A..., domicilié...,

4°/ M. Olivier D..., domicilié ...

5°/ Mme Claire L..., domiciliée...

6°/ Mme Françoise B..., domiciliée...,

7°/ Mme Vanessa R..., domiciliée ...

8°/ M. Yann G..., domicilié...,

9°/ M. Christophe U..., domicilié...,

10°/ Mme Caroline V... épouse U..., domiciliée...,

11°/ Mme Myriam S..., domiciliée...

12°/ Mme Corinne B..., domiciliée ...

13°/ M. Laurent P..., domicilié ...,

14°/ Mme Bernadette E..., domiciliée...,

15°/ l'Union départementale CGT, dont le siège est 17 place Albert Tournier, 09100 Pamiers,

16°/ le syndicat CGT de la Fédération des activités postales, dont le siège est 22 rue du Four d'Amont, BP 80100, 09000 Foix,

contre quatorze arrêts rendus le 1^{er} décembre 2016 par la cour d'appel de Toulouse (4^e chambre, section 1, chambre sociale), dans les litiges les opposant La Poste, dont le siège est 9 rue du colonel Pierre Avia, 75015 Paris,

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leurs pourvois, les deux moyens de cassation communs annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 14 mars 2018, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sabotier, conseiller référendaire rapporteur, Mme Goasguen, M. Chauvet, Mme Farthouat-Danon, M. Maron, Mme Aubert-Monpeyssen, MM. Rinuy, Pion, Schamber, Mme Slove, M. Ricour, conseillers, Mmes Ducloz, Salomon, Depelley, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Sabotier, conseiller référendaire, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme C... et des treize autres salariés, de l'Union départementale CGT et du syndicat CGT de la Fédération des activités postales, de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de La Poste, l'avis de Mme Rémerly, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° X 17-11.680 à M 17-11.693 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Toulouse, 1^{er} décembre 2016), que Mme C... et treize autres salariés de La Poste ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappel de salaires au titre du complément Poste et d'indemnité au titre de l'entretien de leur tenue de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande au titre du complément Poste, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de rémunération, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, à charge pour son employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; que le salarié, agent contractuel (ACO), avait produit, au soutien de sa demande, un tableau reprenant les sommes perçues mois par mois à titre de complément poste, un tableau reprenant le complément poste versé chaque mois, sur la même période, à un agent fonctionnaire (AFO) de grade équivalent, un tableau reprenant le différentiel entre les sommes qu'il avait perçues et celles des fonctionnaires placés dans une situation identique et enfin les bulletins de paie desdits fonctionnaires ; qu'il avait ainsi satisfait à

la charge de l'allégation qui pesait sur lui ; qu'en le déboutant néanmoins de sa demande sans exiger de La Poste qu'elle justifie la différence de traitement ainsi mise en exergue, la cour d'appel a d'ores et déjà violé le principe « à travail égal, salaire égal » ;

2°/ qu'en affirmant, pour écarter sa demande, que le salarié n'aurait pas indiqué à quel fonctionnaire il se serait comparé, quand il avait communiqué les bulletins de paie de Mme Z... et de MM. M..., M..., B..., P..., S... et R... qui exerçaient les mêmes fonctions de facteur, mais en qualité d'agent fonctionnaire, la cour d'appel a encore violé le principe « à travail égal, salaire égal » ;

3°/ qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de rémunération, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, à charge pour son employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; qu'en retenant, pour débouter le salarié de sa demande, que la comparaison qu'il effectuait ne permettait pas de vérifier s'il n'existait pas concrètement des raisons objectives de justifier la différence de montant de complément poste, quand la preuve d'une justification objective à cette différence incombait à l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

4°/ qu'en déboutant le salarié de sa demande au motif que La Poste aurait justifié de ce que la comparaison qu'elle opérait n'aurait pas fait apparaître de différences, sans répondre au moyen des écritures de la salariée tiré de ce que l'employeur avait choisi comme élément de comparaison des fonctionnaires du secteur médian et avait sciemment occulté dans son comparatif tous les fonctionnaires du secteur haut, de sorte que la comparaison se trouvait faussée, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que les fonctionnaires percevant un complément Poste "seuil haut" auxquels les salariés se comparaient, quoiqu'exerçant en dernier lieu au même niveau des fonctions identiques ou similaires de facteur, avaient tous, à la différence des salariés, occupé des fonctions qui, par leur diversité et leur nature, leur conféraient une meilleure maîtrise de leur poste, la cour d'appel en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, qu'aucune atteinte au principe d'égalité de traitement n'était établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande au titre des frais d'entretien de leur tenue de travail à compter de juillet 2008, alors, selon le moyen :

1°/ que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que l'employeur doit assumer la charge de l'entretien du vêtement de travail dont le port est obligatoire et inhérent à l'emploi des salariés concernés ; qu'aux termes de l'article 17 du règlement intérieur de La Poste et de l'instruction du 23 août 2006, le personnel doit porter la tenue de travail fournie quand l'exercice du service l'exige et il doit, s'il est en contact avec la clientèle, adopter une tenue correcte ; que les salariés du service de distribution, et plus particulièrement les facteurs, sont ainsi tenus de porter une tenue de travail aux couleurs et marque de La Poste, tenue qu'ils peuvent acheter, moyennant un crédit accordé par leur employeur, via un site internet ; qu'en affirmant néanmoins que Mme C... ne justifiait pas, au regard des textes applicables dans l'entreprise, de l'obligation de porter une tenue de travail spécifique, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que l'employeur doit assumer la charge de l'entretien du vêtement de travail dont le port est obligatoire et inhérent à l'emploi des salariés concernés ; que la cour d'appel a constaté que Mme C... disposait d'un crédit annuel alloué par l'employeur auprès d'un fournisseur pour acheter des vêtements siglés La Poste ; qu'en affirmant que cet élément n'était pas de nature à caractériser le port obligatoire d'une tenue de travail spécifique quand l'octroi de ce crédit ne pouvait avoir pour autre but que de s'assurer que les facteurs de la poste revêtent bien une tenue de travail permettant d'identifier leur employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que Mme C... avait souligné que le coût de 12,06 euros avancé par la société Oresys pour l'entretien de la tenue de travail obligatoire n'était, selon cette dernière, qu'une estimation, et non un coût certain, que le lavage de cette tenue imposait une dépense en lessive mais également en eau, et en électricité et que le conseil de prud'hommes avait logiquement retenu que le nettoyage de la tenue de travail nécessitait en réalité un baril de lessive de trois kilogrammes par semestre, soit la somme de 50 euros par an ; qu'en infirmant sa décision et en déboutant la salariée de sa demande à ce titre au motif que l'étude de la société Oresys n'aurait pas été critiquée quand il avait été démontré que le coût qu'elle estimait était largement sous-évalué, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que selon l'article 17 du règlement intérieur de La Poste, quand l'exercice du service l'exige et sauf en cas de conditions climatiques exceptionnelles, le personnel doit porter la tenue de travail fournie et, s'il est en contact de la clientèle, adopter une tenue

correcte ; qu'en vertu de l'article 2 de l'arrêté du 3 mai 2006 pris en application de l'article R. 1-2-6 du code des postes et télécommunications, le prestataire édicte les règles d'identification de ses employés pour ses activités de distribution des envois de correspondance, que ceux-ci sont porteurs d'une carte professionnelle comportant une photographie mentionnant prénom et qualité du détenteur, raison sociale, adresse et sigles éventuels du prestataire titulaire de l'autorisation et sont également porteurs d'un signe distinctif identifiant ce prestataire ; qu'il résulte de ces textes que le facteur n'est pas soumis au port d'une tenue de travail spécifique ;

Et attendu, d'autre part, qu'ayant relevé que les facteurs étaient astreints au port d'une tenue de travail spécifique depuis une note interne du 5 décembre 2014, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a estimé que la somme de 12,06 euros par an versée par l'employeur correspondait au coût d'entretien de cette tenue ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre avril deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme C... et les treize autres salariés, l'Union départementale CGT et le syndicat CGT de la Fédération des activités postales

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré mal fondée l'action du salarié portant sur le complément poste et rejeté ses demandes en dommages et intérêts ainsi que celles de l'union départementale CGT et du syndicat CGT 09 de la fédération des activités postales ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la différence de traitement entre les salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que le complément poste perçu par l'ensemble des agents de La Poste, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires, rétribue le niveau de fonction et tient compte de la maîtrise du poste ; qu'ainsi, il est nécessaire de comparer la situation de Rose C..., salariée de droit privé, par rapport à un fonctionnaire placé dans la même situation et de rechercher s'il existe concrètement une ou plusieurs raisons objectives justifiant la différence de complément poste ; que ces raisons objectives doivent être recherchées dans le niveau de fonction et/ou la maîtrise du poste ; qu'en l'espèce, Rose C..., laquelle est entrée à La Poste le 24 mars 2005, actuellement classée au grade ACC12, c'est à dire au niveau 1.2 et exerce les fonctions de facteur, compare le montant de son complément poste perçu de juin 2008 à 2015 au montant du complément poste seuil haut perçu par un fonctionnaire indéterminé de même niveau ; que dans ses écritures, l'appelante fait état de la situation de certains fonctionnaires déterminés sans pour autant indiquer celui auquel elle se compare, ni démontrer être dans une situation comparable ; que la comparaison effectuée par l'appelante ne permet pas de vérifier, d'une part, qu'elle est dans la même situation qu'un fonctionnaire déterminé de même niveau percevant un complément poste seuil haut et d'autre part, qu'il n'existe pas, concrètement, de raisons objectives de justifier la différence de montant de complément poste ; que l'employeur, pour sa part, produit les bulletins de salaire correspondant à un fonctionnaire déterminé de même niveau et a élaboré un tableau comparatif du complément poste perçu par ce fonctionnaire avec celui perçu par l'appelante ; que la comparaison opérée par La Poste ne fait pas apparaître de différence de montant du complément poste ; que compte tenu de ces éléments, la décision des premiers juges relative au rappel de complément poste et à la demande en dommages et intérêts sera confirmée ;

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTES DES PREMIERS JUGES, QUE « selon l'article 2 de la décision du 4 mai 1995 du président de La Poste, les agents de cet établissement perçoivent mensuellement un montant fixe, appelé "rémunération de référence" qui se compose de deux éléments : d'une part, le traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou le salaire de base pour les agents contractuels, lié au grade et rémunérant l'ancienneté et l'expérience, d'autre part, le complément poste perçu par l'ensemble des agents, qui rétribue le niveau de fonction et a été institué pour remplacer de multiples primes et indemnités versés auparavant aux agents de la Poste » ; qu'en premier lieu, La Poste ne peut justifier une inégalité de traitement dans le montant de l'avantage litigieux, entre les fonctionnaires et les agents de droit privé, par la mise en place d'un « champ de normalité » combinant l'ancienneté, l'appréciation des qualités et la carrière des agents, en particulier l'incorporation, à titre d'élément de rémunération, des primes antérieurement perçues (Cour de cassation, chambre sociale, 6 février 2013, pourvoi n°11-26.604, La Poste c/M. A...) ; qu'en deuxième lieu, elle ne peut pas non plus se fonder - sur l'ancienneté (Cour de cassation, chambre sociale, 9 décembre 2015, pourvoi n°14-18.033, La Poste c/M A... et autres), - sur les droits acquis ou la rémunération acquise (Cour de cassation, chambre sociale, 9 décembre 2015, pourvoi n° 14-24.948, Société La Poste c/ Mme C..., épouse Voyez, et autres) ; que toutefois, les divers demandeurs ne démontrent pas que les fonctionnaires dans la même situation que la leur bénéficient d'un complément poste d'un montant plus élevé que celui qui leur est versé ; qu'au contraire, les tableaux ci-dessus reproduits prouvent que le montant de l'avantage litigieux est identique ; qu'en ce qui concerne Mesdames et Messieurs Hervé ..., Brigille L..., Ariette M..., Jean-Pierre P..., Bernard R... et Monique Z..., les intéressés occupent des fonctions qui, par leur diversité et leur niveau, leur ont donné une maîtrise de leur poste et une expérience que ne peuvent revendiquer les demandeurs (Cour de cassation, chambre sociale, 9 décembre 2015, pourvoi n°14-22.430, M. L... c/Société La Poste) ; qu'en l'absence de violation du principe « à travail égal, salaire égal », leur réclamation doit être écartée (Cour de cassation, chambre sociale, 9 décembre 2015, pourvoi n°14-23.558, M. R... c/Société La Poste) ;

ALORS, D'UNE PART, QU'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de rémunération, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, à charge pour son employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; que le salarié, agent contractuel (ACO), avait produit, au soutien de sa demande, un tableau reprenant les sommes perçues mois par mois à titre de complément poste, un tableau reprenant le complément poste versé chaque mois, sur la même période, à un agent fonctionnaire (AFO) de grade équivalent, un tableau reprenant le différentiel entre les sommes qu'il avait perçues et celles des fonctionnaires placés dans une situation identique et enfin les bulletins de paie desdits fonctionnaires ; qu'il avait ainsi

satisfait à la charge de l'allégation qui pesait sur lui ; qu'en le déboutant néanmoins de sa demande sans exiger de La Poste qu'elle justifie la différence de traitement ainsi mise en exergue, la cour d'appel a d'ores et déjà violé le principe « à travail égal, salaire égal » ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en affirmant, pour écarter sa demande, que le salarié n'aurait pas indiqué à quel fonctionnaire il se serait comparé, quand il avait communiqué les bulletins de paie de Mme Z... et de MM M..., M..., B..., P..., S... et R... qui exerçaient les mêmes fonctions de facteur, mais en qualité d'agent fonctionnaire, la cour d'appel a encore violé le principe « à travail égal, salaire égal » ;

ALORS, ENSUITE, QU'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de rémunération, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, à charge pour son employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; qu'en retenant, pour débouter le salarié de sa demande, que la comparaison qu'il effectuait ne permettait pas de vérifier s'il n'existait pas concrètement des raisons objectives de justifier la différence de montant de complément poste, quand la preuve d'une justification objective à cette différence incombait à l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

ET ALORS, ENFIN, QU'en déboutant le salarié de sa demande au motif que La Poste aurait justifié de ce que la comparaison qu'elle opérait n'aurait pas fait apparaître de différences, sans répondre au moyen des écritures de la salariée tiré de ce que l'employeur avait choisi comme élément de comparaison des fonctionnaires du secteur médian et avait sciemment occulté dans son comparatif tous les fonctionnaires du secteur haut, de sorte que la comparaison se trouvait faussée, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Mme C... de ses demandes relatives aux frais d'entretien de la tenue de travail et à l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que l'union départementale et le syndicat de leurs demandes fondées sur ce texte ;

AUX MOTIFS QUE seuls les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent, des lors qu'ils résultent d'une sujétion particulière, être supportés par ce dernier ; que pour la période de juillet 2008 à décembre 2014, il y a lieu de retenir que l'article 17 du règlement intérieur de La Poste dispose « quand l'exercice du service l'exige et sauf en cas de conditions climatiques exceptionnelles, le

personnel doit porter la tenue de travail fournie et, s'il est en contact avec la clientèle, adopter une tenue correcte » ; que l'appelante soutient que sa notation tient compte de la tenue de travail, toutefois, elle ne produit pas la notation le concernant ; que l'exemple de notation d'un autre salarié ne permet pas de déduire que le port obligatoire d'une tenue de travail spécifique est applicable pour cette période à Rose C... ; que le fait que Rose C... dispose d'un crédit annuel alloué par son employeur auprès d'un fournisseur tiers pour acheter librement des vêtements siglés La Poste n'est pas de nature à caractériser le port obligatoire d'une tenue de travail spécifique ; que la salariée ne justifie pas au regard de ce texte de l'obligation de porter une tenue de travail spécifique ; que les conditions pour obtenir une indemnisation des frais d'entretien d'une tenue obligatoire ne sont donc pas remplies pour la période de 2008 à 2014 ; que l'appelante sera donc déboutée et le jugement réformé de ce chef ; que s'agissant de la période à compter de janvier 2015, La Poste reconnaît qu'elle a adressé une note interne du 5 décembre 2014 faisant obligation à l'appelante de revêtir une tenue spécifique à compter de janvier 2015 ; que l'employeur produit une étude détaillée établie le 10 octobre 2014 par la société ORESYS estimant le coût annuel des frais d'entretien de la tenue obligatoire à la somme de 12,06 € ; que cette étude approfondie n'est pas utilement critiquée par l'appelante ; qu'il y a donc lieu de retenir que le montant alloué par l'employeur correspondant à cette estimation démontre qu'il a effectivement rempli son obligation ; que le jugement sera donc réformé de ce chef ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que l'employeur doit assumer la charge de l'entretien du vêtement de travail dont le port est obligatoire et inhérent à l'emploi des salariés concernés ; qu'aux termes de l'article 17 du règlement intérieur de La Poste et de l'instruction du 23 août 2006, le personnel doit porter la tenue de travail fournie quand l'exercice du service l'exige et il doit, s'il est en contact avec la clientèle, adopter une tenue correcte ; que les salariés du service de distribution, et plus particulièrement les facteurs, sont ainsi tenus de porter une tenue de travail aux couleurs et marque de La Poste, tenue qu'ils peuvent acheter, moyennant un crédit accordé par leur employeur, via un site internet ; qu'en affirmant néanmoins que Mme C... ne justifiait pas, au regard des textes applicables dans l'entreprise, de l'obligation de porter une tenue de travail spécifique, la cour d'appel a d'ores et déjà violé l'article L.1221-1 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que l'employeur doit assumer la charge de l'entretien du vêtement de travail dont le port est obligatoire et inhérent à l'emploi des salariés concernés ; que la cour d'appel a constaté que Mme C... disposait d'un crédit annuel alloué par l'employeur auprès

d'un fournisseur pour acheter des vêtements siglés La Poste ; qu'en affirmant que cet élément n'était pas de nature à caractériser le port obligatoire d'une tenue de travail spécifique quand l'octroi de ce crédit ne pouvait avoir pour autre but que de s'assurer que les facteurs de la poste revêtent bien une tenue de travail permettant d'identifier leur employeur, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L.1221-1 du code du travail ;

ET ALORS, ENFIN, QUE Mme C... avait souligné (conclusions en appel, p. 17 et 18) que le coût de 12,06 € avancé par la société Oresys pour l'entretien de la tenue de travail obligatoire n'était, selon cette dernière, qu'une estimation, et non un coût certain, que le lavage de cette tenue imposait une dépense en lessive mais également en eau, et en électricité et que le conseil de prud'hommes avait logiquement retenu que le nettoyage de la tenue de travail nécessitait en réalité un baril de lessive de trois kilogrammes par semestre, soit la somme de 50 € par an ; qu'en infirmant sa décision et en déboutant la salariée de sa demande à ce titre au motif que l'étude de la société Oresys n'aurait pas été critiquée quand il avait été démontré que le coût qu'elle estimait était largement sous-évalué, la cour d'appel a encore violé l'article L.1221-1 du code du travail.