

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2017

N° de pourvoi: 16-14235

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02601

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, 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 :

Sur le premier moyen :

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;

Attendu que le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'Association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales des Pyrénées-Atlantiques en qualité d'aide-monitrice le 19 février 1971 ; que promue à des fonctions d'aide-soignante au mois de septembre 1972, la salariée a obtenu le CAP d'aide-médico-psychologique le 21 juin 1985 ; que contestant l'attribution du coefficient

460, à l'occasion de l'entrée en vigueur, le 1er août 1994, de la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, elle a saisi la juridiction prud'homale, le 13 décembre 2011, de demandes de paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Attendu que pour retenir l'existence d'une inégalité de traitement et faire droit à la demande de rappel de salaire, l'arrêt retient qu'en 1994, avant l'entrée en vigueur de l'avenant du 11 juillet 1994, après 20 ans d'ancienneté prise en compte, la salariée était classée au coefficient 453,50, qu'avec l'entrée en vigueur de l'avenant elle a été classée au coefficient 460, correspondant à une ancienneté de 7 ans dans la nouvelle grille, que son coefficient, à son départ de l'entreprise en 2011, était de 511, correspondant à 20 ans d'ancienneté dans la nouvelle grille, alors qu'elle comptait 40 ans d'ancienneté, qu'une salariée de la même qualification engagée après l'entrée en vigueur de l'avenant du 11 juillet 1994 commence avec un coefficient de 406 et atteint le coefficient 511 après 20 ans et le coefficient 544 après 28 ans d'ancienneté, qu'il y a manifestement une différence de traitement entre deux salariées ayant la même qualification, exerçant les mêmes fonctions, bénéficiant de la même ancienneté mais dont l'une, engagée après l'entrée en vigueur du nouvel avenant, se voit attribuer un coefficient supérieur à celle engagée avant l'entrée en vigueur du même avenant ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que des salariés engagés après l'entrée en vigueur du nouveau barème conventionnel avaient bénéficié d'une classification ou d'une rémunération supérieures à celles de Mme X..., la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif visés par le second moyen qui s'y rattachent par voie de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déclare l'action de Mme X... recevable, l'arrêt rendu le 28 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, sur les autres points, 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 Bordeaux ;

Condamne Mme X... aux 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 sept décembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltnner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour l'Association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales des Pyrénées-Atlantiques (ADAPEI 64)

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'ADAPÉI 64 à payer à Madame X... les sommes de 8.151,83 € à titre de rappel de salaire, 815,18 € au titre des congés payés y afférents et 740,54 € au titre de l'incidence sur l'indemnité de départ à la retraite, outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le rappel de salaire : Il résulte du principe “à travail égal, salaire égal”, dont s’inspirent les articles L. 1242-14, L. 1242-15, L. 2261-22.9° et 10°, L. 2271-1.8° et L. 3221-2 (anciens articles L. 122-3-3, L. 133-5 et L. 140-2) du code du travail, que tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. En application de l’article 1315 du code civil, 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, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence. 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, pour autant que cet accord collectif n’a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés présents dans l’entreprise lors de son entrée en vigueur ; 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. En l’espèce, Madame Marie-Claude X... demande à la cour d’écarter l’avenant n° 250 du 11 juillet 1994 en application du principe à travail égal, salaire égal. En effet, elle fait valoir que l’application de l’avenant litigieux a entraîné de fait une différence de traitement entre elle et les salariés engagés postérieurement à l’entrée en vigueur de cet avenant. Suivant contrat à durée indéterminée du 19 février 1971, l’association ADAPEI des Pyrénées-Atlantiques a embauché à durée indéterminée, Madame Marie-Claude X..., en qualité d’aide monitrice, coefficient 177 de la convention collective nationale d’établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. À compter de septembre 1972, Madame Marie-Claude X... a été nommée en qualité d’aide-soignante et relevait du coefficient 233 de la convention collective applicable. Le 21 juin 1985, Madame Marie-Claude X... a obtenu son CAP d’aide médico-psychologique. Le 28 septembre 1994, l’employeur lui a notifié son reclassement en application de l’avenant n° 250 du 11 juillet 1994 indiquant :

CLASSIFICATION

Qualification :.....

Après :.....

CALCUL DES COEFFICIENTS :

coefficient de base :.....

Coefficient acquis à cette date :..

PROGRESSION A L'ANCIENNETE

durée totale de l'échelon :.....

Ancienneté acquise dans cet échelon :.....

Durée restant à accomplir :

Prochaine majoration le :.....

Nouveau coefficient :.....

Situation acquise au 31 juillet 1994

A.M.P.....

20 ans.....

382+5,5.....

448+5,5.....

4 ans.....

1 an 11 mois.....

2 ans 1 mois.....

01.09.96.....

458+5,5.....

Nouvelle situation au 1er août 1994

A.M.P

7 ans

406

460

3 ans

11 mois

2 ans 1 mois

01.09.96

473

Le 1er octobre 2011, Madame Marie-Claude X... a été admise à faire valoir ses droits à la retraite. Elle était classée au coefficient 511. L'annexe n° 4 (suite-classification des emplois et coefficient de salaire du personnel écologique et paramédicale) issue de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994, entré en vigueur le 1er août 1994, définit le nouveau coefficient incluant la prime spécifique « sujétions d'internat » de la manière suivante : début : 406, après 1 an : 414, après 3 ans : 429, après 5 ans : 446, après 7 ans : 460, après 10 ans : 473, après 13 ans : 486, après 16 ans : 499, après 20 ans : 511, après 24 ans : 528, après 28 ans : 544. Il résulte de ces éléments que : en 1994, avant l'entrée en vigueur de l'avenant du 11 juillet 1994, après 20 ans d'ancienneté prise en compte, la salariée était classée au coefficient 453,50 ; avec l'entrée en vigueur de l'avenant elle a été classée au coefficient 460, correspondant à une ancienneté de 7 ans dans la nouvelle grille ; - son coefficient, à son départ de l'entreprise en 2011, était de 511, correspondant à 20 ans d'ancienneté dans la nouvelle grille, alors qu'en fait elle comptait 40 ans d'ancienneté ; - une salariée de la même qualification engagée après l'entrée en vigueur de l'avenant du 11 juillet 1994, commence avec un coefficient de 406, atteint le coefficient 511 après 20 ans et le coefficient 544 après 28 ans d'ancienneté. Il y a donc manifestement une différence de traitement entre 2 salariés ayant la même qualification, exerçant les mêmes fonctions, bénéficiant de la même ancienneté mais dont l'une, engagée après l'entrée en vigueur du nouvel avenant se voit attribuer un coefficient supérieur à celle engagée avant l'entrée en vigueur du même avenant. Or, l'association ADAPEI des Pyrénées-Atlantiques n'invoque ni ne justifie d'aucune raison objective à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale autre que la seule application de l'avenant n° 250 à la convention collective nationale du 15 mars 1996 qui n'avait pas pour objet de compenser un préjudice subi par

les salariés présents dans l'entreprise lors de son entrée en vigueur. Or, la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la date d'entrée en vigueur dudit avenant ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux. Madame Marie-Claude X... a donc bien démontré en l'espèce une violation du principe à travail égal salaire égal. Elle est dès lors en droit de bénéficier, en application du principe de travail égal, salaire égal, du coefficient attribué aux salariés engagés après la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 250 et placés dans une situation identique soit en l'espèce le coefficient 544. La demande en rappel de salaire et celle de rappel d'indemnité de départ à la retraite sont donc justifiées. Il convient de constater que les calculs effectués par Madame Marie-Claude X... après application du coefficient 544 entre janvier 2007 et septembre 2011 ne sont pas contestés par l'association ADAPEI des Pyrénées-Atlantiques. Ils seront donc retenus de même que le calcul de rappel de l'indemnité de départ à la retraite effectués sur la base du coefficient 544. Il convient en conséquence de réformer le jugement entrepris et de condamner l'association ADAPEI des Pyrénées-Atlantiques à verser à Madame Marie-Claude X... les sommes suivantes : 8.151,83 euros bruts de rappel de salaires, 815,18 euros bruts au titre de l'indemnité de congés payés y afférente, 740,54 euros bruts au titre de rappel d'indemnité de départ à la retraite » ;

1°/ ALORS, DE PREMIÈRE PART QUE le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide, s'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevées que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème ; que la cour d'appel s'est fondée, pour dire que Madame X... avait été victime d'une violation du principe d'égalité de traitement, sur le fait qu'un salarié embauché postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, devait atteindre le coefficient 511 après 20 ans d'ancienneté et le coefficient 544 après 28 ans d'ancienneté, cependant que Madame X... elle-même avait atteint le coefficient 511 en 2011 après 40 ans d'ancienneté ; qu'en statuant de la sorte tout en constatant que Madame X... s'était vue attribuer, postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 250, le coefficient 460 et, par ailleurs, qu'un salarié nouvellement engagé à cette même date se voyait attribuer le coefficient 406, ce dont il résultait que Madame X... n'avait pas été victime d'une inégalité de traitement, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses constatations et a violé le principe d'égalité de traitement, ensemble l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

2°/ ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE les différences de traitement opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'à supposer même admis que l'application de l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 puisse s'analyser en une inégalité de traitement en défaveur des salariés engagés antérieurement à son entrée en vigueur, la cour d'appel n'en devait pas moins vérifier si la salariée

demanderesse établissait en quoi la différence d'évolution de carrière résultant des dispositions de l'avenant était étrangère à toute considération de nature professionnelle ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ensemble le principe d'égalité de traitement et le texte conventionnel susvisé ;

3°/ ALORS, DE TROISIÈME PART ET ENCORE PLUS SUBSIDIAIREMENT QUE repose sur des considérations objectives et matériellement vérifiables la différence de traitement résultant de l'entrée en vigueur immédiate et non rétroactive d'une nouvelle grille de progression de carrière dès lors qu'il n'en résulte pas, en un instant donné, une classification ou une rémunération plus élevée en faveur des salariés engagés postérieurement à son entrée en vigueur ; qu'en jugeant du contraire, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 à la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

4°/ ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHÈSE QU'il résulte de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles qu'un accord collectif à caractère salarial ne peut légalement prendre effet qu'après agrément ministériel, dans les établissements privés gérant un service social ou sanitaire à but non lucratif et dont les dépenses de fonctionnement sont supportées directement ou indirectement par une personne morale de droit public ou un organisme de sécurité sociale ; qu'en l'espèce, l'avenant n° 250 du 11 juillet 1994 relatif à la classification des emplois conventionnels, dont l'article 24 prévoit que les salariés présents lors de l'entrée en vigueur des nouvelles grilles de classification doivent être reclassés « à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent classement », et non en appliquant rétroactivement leur ancienneté effective, a été agréé par arrêté du 19 septembre 1994 ; qu'en conséquence, à supposer que l'application de cet avenant s'analyse en une différence de traitement en matière de classification entre les salariés engagés avant l'entrée en vigueur de cet accord et ceux engagés après son entrée en vigueur, résultant de l'article 24 précité, ladite différence de traitement serait justifiée par les dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles ; qu'en retenant néanmoins que la prétendue différence de traitement résultant de cet accord emportait violation du principe « à travail égal, salaire égal », la cour d'appel a violé le principe précité et l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'ADAPÉI 64 à payer à Madame X... la somme de 43.700 € à titre de dommages et intérêts, outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande de dommages et intérêts : La violation du principe « à travail égal salaire égal » constitue une faute de l'employeur qui cause nécessairement à la salariée qui en est victime un préjudice constitué notamment par une atteinte à son évolution de carrière, une dévalorisation de son travail entraînant des dommages matériels et moraux et des conséquences sur la liquidation de sa pension de retraite. Il

convient de rappeler que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. En l'espèce, ce préjudice subi par Madame Marie-Claude X... a perduré pendant 17 ans, outre ses incidences postérieures sur le calcul de ses droits à retraite. Au vu de ces éléments, il convient de fixer la réparation de son préjudice à la somme de 43.700 euros. Le jugement entrepris sera donc infirmé sur ce point et l'association ADAPEI des Pyrénées-Atlantiques sera condamnée à verser à Madame Marie-Claude X... la somme de 43.700 euros à titre de dommages et intérêts » ;

1°/ ALORS, DE PREMIÈRE PART, QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence, conformément aux articles 624 et 625 du Code de procédure civile, la censure de l'arrêt en ce qu'il a condamné l'ADAPÉI 64 à payer à Madame X... une somme à titre de dommages et intérêts pour violation du principe « à travail égal, salaire égal » ;

2°/ ALORS, DE DEUXIÈME PART QUE le salarié qui invoque une violation du principe « à travail égal, salaire égal » ne peut réclamer que le paiement d'un rappel de salaire sur la période non-couverte par la prescription quinquennale, sauf à justifier d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement par le débiteur et causé par sa mauvaise foi ; qu'en accordant à Madame X..., en complément du rappel de salaire octroyé sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal », une somme à titre de dommages et intérêts, au motif erroné en droit que la violation du principe précité aurait nécessairement causé un préjudice constitué notamment par une atteinte à son évolution de carrière, une dévalorisation de son travail entraînant des dommages matériels et moraux et des conséquences sur la liquidation de sa pension de retraite, et sans faire ressortir la mauvaise foi de l'employeur ni le préjudice indépendant du retard dans l'exécution de l'obligation subi par la salariée, la cour d'appel a violé les articles 1153 et 1382 du Code civil, ensemble le principe « à travail égal, salaire égal » ;

3°/ QUE la prescription quinquennale instituée par l'article L. 3245-1 du Code du travail s'applique à toute action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires ; qu'en l'espèce, après avoir retenu que la salariée avait droit, en vertu du principe « à travail égal, salaire égal », à un rappel de salaire sur la période quinquennale non-couverte par la prescription, la cour d'appel lui a accordé une indemnité visant notamment à réparer le préjudice constitué par l'atteinte à son évolution de carrière et aux conséquences de la violation du principe « à travail égal, salaire égal » sur la liquidation de sa pension de retraite ; qu'en accordant ainsi à la salariée une indemnisation de préjudices de nature salariale couverts par la prescription quinquennale, la cour d'appel a violé l'article L. 3245-1 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHÈSE, QUE constitue une discrimination toute différence de traitement directe ou indirecte envers un salarié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

qu'en affirmant, pour lui octroyer une somme à titre de dommages et intérêts, que Madame X... avait été victime de « discrimination », sans préciser le critère discriminatoire illicite qui aurait été à l'origine de la mesure dont la salariée se disait victime, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Pau , du 28 janvier 2016