

Sujet de BAC n° 1 – Partie Méthodologique

référence du texte : www.legifrance.gouv.fr – jurisprudence judiciaire

texte : Cour de Cassation – chambre sociale du 24/01/2006 – n° pourvoi : 03-44889

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

Attendu que Mme X..., engagée le 28 septembre 1989 par la société Telesystème, aux droits de laquelle se trouve la société Schlumberger Sema et titulaire à compter de 1992 de mandats syndicaux, s'estimant victime de discrimination, a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Toulouse, 16 mai 2003) d'avoir dit que la salariée avait été victime de mesures discriminatoires en raison de son activité syndicale, qu'elle devait bénéficier depuis le 1er juillet 2001 de la position II-3 coefficient 150 de la convention collective, et d'avoir condamné l'employeur à lui verser diverses sommes en réparation de son préjudice matériel et moral, alors, selon le moyen :

1) que la rémunération des salariés peut varier en fonction des performances et des qualités personnelles de chacun appréciées par l'employeur au regard notamment des entretiens annuels d'évaluation ; qu'en l'espèce, la société Sema produisait l'ensemble des entretiens annuels d'évaluation de Mme X... faisant état d'un manque de confiance en soi, de performances médiocres sur des dossiers et missions précises ; qu'en affirmant néanmoins que l'employeur ne pouvait se fonder sur ces appréciations, dès lors que "la notion de mérite est par principe étrangère aux accords et conventions de travail, en ce qu'elle institue à la faveur de l'employeur une faculté purement potestative contraire à la règle de non-discrimination au travail, laquelle ne peut reposer que sur des conditions objectives", la cour d'appel a violé la règle "à travail égal salaire égal" ;

2) qu'en cas de différend sur la catégorie professionnelle qui doit être attribuée à un salarié, les juges doivent rechercher la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualité qu'il requiert ; qu'aux termes de l'annexe II relative à la classification des ingénieurs et des cadres de la convention collective Syntec, la position 2-1 n'est attribuée qu'aux ingénieurs titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2c, ou bien à des cadres ayant au moins deux ans de pratiques de la profession, disposant des qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études ; qu'en l'espèce, il résulte des termes de l'arrêt que Mme X... n'a été titulaire du diplôme d'ingénieur qu'à compter du 7 juillet 1998 ; qu'en affirmant néanmoins que la société Selma aurait dû la considérer comme un ingénieur dès le 5 juin 1996, dès lors qu'elle savait qu'à cette date elle remplissait toutes les conditions relatives à l'obtention de ce diplôme, la cour d'appel a violé l'annexe II relative à la classification des ingénieurs et des cadres de la convention collective Syntec ;

3) que les juges sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, la société Sema indiquait que pour établir une discrimination salariale, l'expert s'était fondé sur la moyenne de l'ensemble des salariés de la société, au lieu de ne se fonder que sur la moyenne des salariés du site de Blagnac relevant de la même position et du même coefficient ; qu'elle développait que la moyenne nationale ne permettait pas une comparaison avec la rémunération perçue par Mme X... dès lors qu'elle comprenait la moyenne de la région parisienne, plus élevée que la moyenne, quand il résultait en revanche d'une comparaison de la rémunération perçue par Mme X... avec la moyenne des salaires du site de Blagnac que celle-ci n'avait subi aucune discrimination ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

4) que la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, il résulte des termes de l'arrêt que Mme X... a accédé à des fonctions syndicales dès 1992 ; qu'en affirmant néanmoins, pour établir une prétendue discrimination syndicale, que Mme X... s'était vue notifier des décisions d'ajournement de toute augmentation "en 1994 et en 1995, c'est-à-dire concomitamment à l'accession aux fonctions syndicales", la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir fait ressortir que l'intéressée remplissait dès 1996 les conditions permettant d'accéder à la position 2-1 de la convention collective, a constaté qu'elle avait connu un retard important de promotion par rapport à d'autres salariés de même catégorie et d'ancienneté comparable, et que sa rémunération avait évolué beaucoup moins vite que la moyenne de sa catégorie ; qu'ayant relevé que l'employeur n'établissait pas que cette différence de traitement était justifiée par des éléments objectifs, elle a, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la première branche du moyen, légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Schlumberger Sema aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Schlumberger Sema à payer à Mme X... la somme de 1 000 euros ;

QUESTIONS

1. Qualifier les parties en Cour de Cassation et rappeler les faits .

demandeur : sté SEMA

défendeur : Mme X.

Mme X., salariée depuis 1989, s'estime victime de discrimination salariale du fait de son engagement syndical pris en 1992 ;

1. Quelle juridiction est intervenue au premier degré et pourquoi ?

Mme X. a saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral.

La compétence du Conseil se justifie par le fait qu'il s'agit d'un litige individuel entre un employeur et son salarié à l'occasion du contrat de travail.

3. Quelle juridiction est intervenue au second degré et pourquoi ?

La cour d'Appel est intervenue en second ressort pour rejuger le fond de l'affaire.

La décision du premier degré n'est pas connue et, par conséquent, on ne peut pas déterminer la qualification des parties devant la Cour d'Appel.

4. Quel problème de droit la Cour de Cassation doit-elle résoudre ?

L'absence d'augmentation de salaire correspond-elle à une discrimination ?

5. Sur quels arguments se fonde l'employeur pour se justifier ?

a/ le manque de performance mis en avant lors des entretiens annuels

b/ l'obtention du diplôme d'ingénieur n'a été effective qu'à partir du 7/7/98

c/ la moyenne de l'ensemble des salariés a été prise en compte par l'expert au lieu de la moyenne des salariés du site de Blagnac

d/ l'ajournement d'augmentation a eu lieu en 94 deux ans après l'accès aux fonctions syndicales, et donc sans lien avec la fonction

6. Quelle est la solution finale et ses motifs ?

La Cour de Cassation a validé la décision de la Cour d'Appel puisqu'elle rend un arrêt de rejet : Mme X. gagne son procès et aura donc droit à des dommages-intérêts.

Les motifs : l'employeur n'établit pas la différence de traitement sur des critères objectifs ; la Cour d'Appel a constaté que Mme X. remplissait les conditions pour devenir ingénieur dès 96 et que sa rémunération avait moins progressé que les autres salariés de même catégorie. Ses fonctions syndicales ont entravé sa progression salariale.

Mme X. a été victime de discrimination.

GRILLE D'EVALUATION

CHAMP NOTIONNEL		COMPETENCES METHODOLOGIQUES	
Question 1 : Faits Qualification des parties	/2	Question 1 : Analyser d'une documentation juridique qualification	/2
Question 2 : nom de la juridiction objet de la demande justification du choix de la juridiction	/3	Question 2 : Analyser une documentation juridique Argumentation	/2
Question 3 : nom de la juridiction justification	/3	Question 3 : Analyser une documentation juridique Argumentation	/2
Question 4 : le problème de droit	/2	Question 4 : Analyser une documentation juridique Formuler une problématique juridique	/1 /1
Question 5 : 4 arguments	/4	Question 5 : Exploiter une documentation juridique	/1
Question 6 : solution motifs	/4	Question 6 : Analyser une documentation juridique Exploiter	/2
/ 18	Méthodologie		/12
		TOTAL: 30 points	