

Références

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 14 février 2018

N° de pourvoi: 16-25323

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin, président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

Texte intégral

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 C... a été engagée le 28 août 2006 en qualité de chargée de communication par la société Satas, qui a ultérieurement été absorbée par la société Neopost ; que reprochant à l'employeur d'avoir refusé à tort de la faire bénéficier tant des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 que du dispositif légal de rattrapage des augmentations de salaire intervenues pendant son congé de maternité en 2008 et lui reprochant d'avoir modifié unilatéralement son contrat de travail, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les premier et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1225-26 du code du travail ;

Attendu, selon le texte susvisé, qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ; qu'il ne peut être dérogé à ces dispositions d'ordre public qui mettent en oeuvre les exigences découlant de l'article 2 § 7, 2ème alinéa de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 devenu l'article 15 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à la faire bénéficier des augmentations de salaire intervenues au sein de l'entreprise pendant son congé de maternité, l'arrêt retient qu'il n'est pas contestable qu'en vertu de l'article L. 1225-26 du code du travail les augmentations générales de salaire de l'entreprise devaient profiter à la salariée pendant son congé de maternité, que s'agissant de l'augmentation de 2,2% due pour l'année 2008, la cour comme le conseil constate que sciemment la salariée a accepté de percevoir cette augmentation sous forme d'une prime exceptionnelle de 400 euros dans un courriel au directeur marketing du 28 octobre 2008, que faute pour elle d'établir ni même d'alléguer la cause qui aurait pu vicier son consentement, l'appelante est mal fondée à reprocher à l'employeur d'avoir méconnu ses obligations contractuelles ;

Qu'en statuant ainsi après avoir relevé que l'employeur avait remplacé l'augmentation de salaire due en vertu de la loi à la salariée à son retour de congé de maternité par le versement d'une prime exceptionnelle, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation sur le deuxième moyen entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de l'arrêt rejetant les demandes liées à une discrimination et déboutant la salariée de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme C..., épouse Y... de sa demande de rappel de salaire d'un montant de 2 731,26 euros au titre de l'augmentation due pour la période de janvier 2008 à mai 2016, rejette la demande indemnitaire pour discrimination ainsi que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, l'arrêt rendu le 6 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Neopost France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Neopost France à payer à Mme C... épouse Y... la somme de 3 000 euros ;

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 quatorze février deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme Y...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné sa classification au coefficient 100 position II de la Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie à compter de novembre 2009, puis 108 à partir de décembre 2012 et 114 à compter de janvier 2016 et de l'AVOIR, en conséquence, débouté de sa demande de rappel de salaire subséquents et de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Considérant que Mme Y... prétend tout d'abord qu'elle relevait lors de son embauche en 2006 de la catégorie cadre position I de la convention collective précitée et que, conformément aux dispositions des articles 21 et 22 de cette convention, elle aurait dû bénéficier de la progression automatique prévue, en faveur des cadres, tous les trois ans, par ces textes ; Mais considérant que, comme l'objecte la société NEOPOST, la qualité de cadre est précisément définie à l'article 1-3 de la convention litigieuse ; qu'elle s'applique à une liste exhaustive d'ingénieurs diplômés ou d'anciens élèves d'écoles de commerce spécifiques auxquels Mme Y... ne peut être identifiée ; Qu'ainsi, Mme Y... ne peut soutenir devoir bénéficier du statut de cadre qu'elle réclame ; qu' elle a été engagée clairement, sans référence au statut de cadre, sur le fondement des dispositions de l'accord du 29 janvier 2000 permettant à l'employeur de conclure des conventions de forfait pour des non cadres, dotés d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui, par cet accord, ont été transposés cadres sans que, pour autant, leurs soient applicables la totalité des dispositions de la convention collective et notamment celles des articles 21 et 22, spécialement réservées aux catégories de salariés précités ; Considérant que le conseil de prud'hommes doit donc être approuvé d'avoir rejeté cette première demande de Mme Y... ; ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Mme Y... fonde toute son argumentation sur la Convention collective des cadres de la métallurgie qui prévoit dans ses articles 20, 21A et 22 qu'une augmentation de position et de coefficient est automatique au bout de trois ans. L'employeur réplique en exposant que Mme Y... dépendant de l'accord du 29 janvier 2000 qui en son article 4 instituait une grille de transposition sans augmentation automatique. Or, si l'on se réfère au contrat de travail signé par les parties le 23 Août 2006, le Conseil constate que la classification de Mme Y... est celle de niveau 14 – indice 86 de la grille de transposition cadre de la Convention collective de la Métallurgie V2. C'est également ce qui apparaît sur tous les bulletins de paie versés aux débats. En conséquence, la demande de salaire à ce titre doit être rejetée, l'employeur n'ayant commis aucune faute ».

1) ALORS QUE, dans ses écritures, Mme Y... avait soutenu et démontré, pièces à l'appui, qu'il résultait de l'article 1-3 de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie que relèvent de cette convention les autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires, notamment d'un diplôme national d'une école supérieure de commerce ce qui était précisément son cas dès lors qu'elle est titulaire du diplôme d'Etat de l'Ecole Supérieure de Commerce Internationale et avait été engagée pour exercer des fonctions d'encadrement, en sorte qu'elle aurait dû être classée cadre dès l'origine et bénéficier des augmentations automatiques de classification et de rémunération correspondante visée par les articles 20 et s. de la Convention collective précitée ; qu'en se bornant, pour dire que Mme Y... ne pouvait revendiquer le bénéfice de cette Convention collective, à affirmer de manière péremptoire que la qualité de cadre est précisément définie à l'article 1-3 de la convention litigieuse, qu'elle s'applique à une liste exhaustive d'ingénieurs diplômés ou d'anciens élèves d'écoles de commerce spécifiques auxquels Mme Y... ne peut être identifiée, sans rechercher si le diplôme dont disposait Mme Y... ne relevait pas de ceux précisément visés par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, en affirmant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que la qualité de cadre est précisément définie à l'article 1-3 de la convention litigieuse, qu'elle s'applique à une liste exhaustive d'ingénieurs diplômés ou d'anciens élèves d'écoles de commerce spécifiques auxquels Mme Y... ne peut être identifiée sans expliquer en quoi le diplôme de l'école supérieure de commerce international détenu par Mme Y... ne relevait pas de ceux visés par la convention collective et notamment des diplômés d'écoles de commerce supérieures, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision sur ce point, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS ENFIN QUE la classification d'un salarié dépend des fonctions réellement exercées par ce dernier qu'il convient de comparer avec les définitions données par la convention collective sur ce point ; qu'en retenant encore, pour se déterminer comme elle l'a fait, que la classification de Mme Y... telle qu'inscrite dans son contrat de travail ou encore dans ses bulletins de salaires n'était pas celle d'un cadre, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a derechef violé l'article L.1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de sa demande tendant à ce qu'il soit constaté qu'elle avait été victime d'une exécution déloyale de son contrat de travail relative à ses augmentations de salaires, en conséquence, de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts subséquente ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Considérant qu'il n'est pas contestable qu'en vertu de l'article L1225-26 du code du travail invoqué par Mme Y..., les augmentations générales de salaire dans l'entreprise devaient profiter à celle-ci pendant son congé de maternité ; Considérant que la société NEOPOST objecte avoir versé à l'intéressée les sommes qui lui étaient dues de ce chef ; Considérant en effet, que la société justifie de l'application à Mme Y... de ces augmentations pour 2009, 2011 et 2012; que s'agissant de l'augmentation de 2,2 % due pour l'année 2008, la cour comme le conseil constate que sciemment Mme Y... a accepté de percevoir cette augmentation sous forme d'une prime exceptionnelle de 400 euros dans un courriel au directeur marketing du 28 octobre 2008; Que faute pour elle d'établir ni même d'alléguer la cause qui aurait pu vicier son consentement, l'appelante est mal fondée à reprocher à la société NEOPOST à l'époque SATAS, d'avoir méconnu ses obligations contractuelles ; Considérant enfin que si la prime d'objectif pour 2011 - où Mme Y... était en congé de maternité - a donné lieu à une mise au point et une demande d'information, de la part du supérieur hiérarchique de Mme Y..., auprès du directeur, cette hésitation, quant au versement de la prime pendant le congé de maternité, qui s'est rapidement soldé par le paiement de ce qui était dû à la salariée, ne caractérise pas un manquement grave, susceptible d'entraîner la résiliation du contrat; ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Mme Y... reproche à son employeur que malgré de bons résultats en 2007, aucune augmentation ne lui a été proposée. Cette non augmentation qui ressort du pouvoir de direction n'a d'ailleurs rien à voir avec les absences de Mme Y... puisqu'à l'époque, elle n'était pas en congé maternité. Le Conseil note d'ailleurs qu'elle a perçu normalement de la part de son employeur les primes sur objectifs en 2007. A son retour de congé de maternité et de congé parental (soit 9 mois en 2008), une discussion s'instaure entre la salariée et l'employeur sur une augmentation de salaire laquelle aboutit après différents échanges à l'octroi d'une prime. Mme Y... le 28 octobre 2008 à 15h14 écrit d'ailleurs à Jérôme A..., Directeur Marketing, Jérôme, Suite à notre entretien de ce jour avec Sandra, je suis d'accord avec votre proposition de prime exceptionnelle à verser en décembre prochain. Mon salaire fixe reste inchangé. Le Conseil constate qu'il y a un accord entre les parties et que l'employeur n'a pas violé l'article L. 1225-26 du code du travail et qu'il n'y pas eu de manquement à l'obligation d'exécuter le contrat de travail de façon loyale. La Prime. Pour conforter le comportement déloyal de son employeur, Mme Y... évoque les difficultés de l'octroi de sa prime d'objectif 2011 versée en 2012. Après l'entretien annuel, Mme Y... évoque les difficultés de l'octroi de sa prime d'objectif versée en 2012. Après l'entretien annuel, Mme Y... écrit à la responsable de son évaluation, Mme B... : Je pensais que tu aurais proposé plus que 110%. Sa responsable répond le même jour à 17h24 : Au total, avec pondération, cela fait 116 % donc je vais proposer un 120%. Mme Y... répond le 9 mars 2012, soit le lendemain : je te remercie pour ta compréhension. Interrogé par Mme B..., Monsieur A... confirmait le 26 mars 2012 à l'ensemble de l'équipe les bonus en précisant qu'il n'y a pas de minoration pour absence maternité. Le Conseil estime que Mme Y... est particulièrement malvenue de faire reproche à son employeur de difficultés d'octroi de primes alors qu'elle a perçu celle-ci en même temps que les autres et que son pourcentage de réussite de l'objectif a été majoré. Il n'y a donc aucune pratique déloyale de l'employeur ».

1) ALORS QUE, en application de l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ; qu'en retenant que Mme Y... n'était pas fondée à se prévaloir d'une méconnaissance des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, après avoir pourtant constaté que s'agissant de l'augmentation de 2,2% due pour l'année 2008, la Société NEOPOST avait remplacé cette augmentation sous forme d'une prime exceptionnelle de 400 euros, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ;

2) ALORS AU SURPLUS QUE en retenant encore, pour se déterminer comme elle l'a fait, que Mme Y... avait sciemment accepté que son augmentation annuelle soit remplacée par une prime exceptionnelle de 400 euros, la cour d'appel a derechef violé les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail ;

3) ALORS ENCORE QUE, dans ses écritures, Mme Y... avait soutenu et démontré que non seulement son employeur avait remplacé son augmentation par une prime exceptionnelle mais encore qu'il avait tout mis en

oeuvre pour la priver du règlement de l'augmentation due pour 2008 en raison de son absence pour congé de maternité et que ce n'est qu'après plusieurs réclamations que son employeur avait finalement décidé de lui verser une prime exceptionnelle ; qu'en se bornant à relever que Mme Y... avait bénéficié d'une prime exceptionnelle sans rechercher si l'employeur n'avait pas tenté de faire obstacle au versement de ladite somme en raison, notamment, de sa situation de famille, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1132-1 du code du travail ;

4) ALORS A TOUT LE MOINS QUE en se bornant à relever que la Société NEOPOST avait réglé à Mme Y... une prime exceptionnelle de 400 euros pour l'année 2008 sans répondre aux écritures de cette dernière laquelle avait démontré que si son employeur lui avait finalement réglé une prime exceptionnelle, il avait tenté par tout moyen de s'y soustraire en raison notamment de ses congés de maternité, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la Société NEOPOST n'avait pas modifié le contrat de travail de Mme Y... ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Considérant que Mme Y... fait valoir que le retrait de ses fonctions de marketing VPC exercées depuis la fin de 2008, constitue une modification de son contrat sans son consentement ; Considérant, il est vrai, qu' à compter de cette date le titre de Mme Y... a évolué, passant de "chargé de communication", seul, à "chargé de communication et marketing VPC" ; Considérant cependant que la qualité de "chargé de communication" est, seule, visée dans le contrat de travail de Mme Y... ; que, lorsque, deux ans environ plus tard, la société SATAS lui confie ces nouvelles fonctions, plus proches de la vente, la salariée ne suit aucun stage, aucune formation ; qu'il n'est en outre pas prétendu que Mme Y... aurait vu modifier ses responsabilités et sa liberté d'action dans l'exercice de ces nouvelles fonctions ; qu'enfin, aucun avenant au contrat de travail, n'a été conclu lors de cette modification apportée aux fonctions de l'appelante ; Qu'en définitive, si elles apparaissent à Mme Y... plus intéressantes et lui conviennent mieux, ces fonctions ne présentent pas avec les précédentes, une différence telle, de nature et de responsabilité, que leur retrait -au demeurant justifié par l'organisation de l'entreprise- soit constitutif d'une modification contractuelle et seules les conditions de travail s'avèrent affectées - étant observé que Mme Y... ne prétend pas, ni ne démontre que la modification contestée relève d'un comportement harcelant quelconque de l'employeur ; »

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Mme Y... fait état d'une modification de son contrat de travail arguant que des fonctions importantes lui auraient été retirées lors de la fusion SATAS NEOPOST. Mme Y... a été recrutée en 2006, comme chargée de communication et à compter de février 2009, sa fiche de description de poste a été modifiée avec l'ajout des mots « marketing VPC ». A la suite de la fusion SATAS et NEOPOST, les postes marketing et chargé de communication étant chacun à plein temps, Mme Y... ne s'est plus occupée que de charge de communication. Mme Y... soutient qu'il y a eu modification unilatérale du contrat de travail. A l'étude des documents, le Conseil constate : - que l'intitulé sur les bulletins de paie de la qualification de Mme Y... n'a jamais été modifiée chargée de communication, - que l'ajout de la fonction de marketing VPC en 2009 n'a pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, - qu'il ressort du pouvoir de direction d'ajouter ou de retirer quelques tâches à condition de ne pas modifier le coeur de la fonction, - qu'il ressort également de son pouvoir d'organisation de décider s'il s'agit d'un poste à plein temps ou non. Or, Mme Y... avait demandé à effectuer un quatre cinquième de temps, - qu'à la lecture des pièces 3 du défendeur et 3-1 du demandeur sur la définition de la fonction et de la responsabilité du titulaire, les différences sont faibles. De plus, lors de son entretien annuel du 20 juillet 2012, Mme Y... a elle-même écrit : "Suite à la réorganisation, j'ai perdu toutes les missions marketing VPC pour me recentrer sur de nouvelles missions (MATINEO). Pour gérer au mieux les fréquents déplacements dans toute la France, il est nécessaire qu'une procédure soit mise en place pour notifier à chacun ses fonctions pour le fonctionnement d'un MATINEO. Concernant la presse, je suis d'accord pour une formation afin d'améliorer notre présence dans la presse. Du fait de la réorganisation de la société et de mes nouvelles missions, j'attends de voir comment mon poste va prendre de la valeur ajoutée". A la lecture de sa propre estimation, on ne peut dire que Mme Y... refuse ce poste qui a toujours été le sien depuis l'origine. Le Conseil décide qu'il n'y a donc pas une modification unilatérale de son contrat de travail par la Société NEOPOST ».

1) ALORS QUE le retrait d'une partie essentielle des fonctions exercées par un salarié, qui entraîne un bouleversement de l'économie fonctionnelle du contrat de travail, constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié ; qu'en retenant que le contrat de travail de Mme Y... n'avait pas été modifié unilatéralement lors de la réorganisation opérée en 2012 après avoir pourtant relevé, qu'alors qu'elle occupait depuis 2009 à la fois les fonctions de chargée de communication et de chargée de marketing VPC, toutes les missions marketing lui avaient été retirées en 2012 et qu'elle n'occupait plus que le poste de chargée de communication, ce dont il résultait que son contrat de travail avait été modifié unilatéralement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L.1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil ;

2) ALORS ENCORE QUE, en retenant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que les postes de chargée de communication et de chargée de marketing n'étaient pas d'une nature très différente, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé l'article L.1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil ;

3) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, dans ses écritures, Mme Y... avait précisément démontré, pièces circonstanciées à l'appui, que les fonctions de chargée de communication et de chargée de marketing VPC étaient radicalement différentes, les premières visant à promouvoir l'image de l'entreprise alors que les secondes, qui constituaient son coeur de métier depuis 2009, avaient pour objet de comprendre et d'analyser un marché, la distinction entre ces deux fonctions ressortant notamment de ses entretiens d'évaluation, du recrutement de sa

remplaçante en tant que chargé de marketing VPC, ou encore des objectifs qui lui étaient fixés; qu'en se bornant à affirmer que ces deux postes ne présentaient pas une différence de nature tel que le retrait des fonctions de chargée de marketing VPC soit constitutif d'une modification du contrat de travail sans préciser ni expliquer quelle était la similitude entre ces deux fonctions pourtant radicalement différentes, la cour d'appel, qui a statué par des motifs péremptoires, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4) ALORS EN OUTRE QUE en retenant encore, pour se déterminer comme elle l'a fait que lorsque les fonctions de chargée de marketing VPC avaient été confiées à Mme Y... à la fin de l'année 2008, aucun avenant à son contrat de travail n'avait été conclu, qu'elle n'avait pas suivi de formation et que la qualité de chargée de communication était la seule visée dans le contrat de travail de Mme Y..., la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil ;

5) ALORS ENFIN QUE la manifestation claire et non équivoque de la volonté d'accepter une modification du contrat de travail doit être exprès et ne peut se déduire de la seule poursuite du contrat de travail aux nouvelles conditions sans protestation du salarié ; qu'en retenant encore, pour se déterminer comme elle l'a fait, qu'il résultait des propos de Mme Y... du 20 juillet 2012 qu'elle n'avait pas refusé son nouveau poste, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que Mme Y... n'avait pas été victime de discrimination, en conséquence, de l'AVOIR débouté de ses demandes subséquentes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « Considérant qu'il résulte des énonciations qui précèdent que Mme Y... ne démontre pas les manquements invoqués et ne fournit aucun élément susceptible de laisser supposer l'existence de la discrimination imputée à la société NEOPOST ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Il a déjà été démontré que Mme Y... n'avait subi aucune discrimination liée à des absences pour congés de maternité en matière d'augmentation et de versement de primes. Son contrat de travail n'a pas non plus été unilatéralement modifié. Elle reproche également à son employeur d'avoir imposé des missions incompatibles avec sa situation familiale. Il convient de noter qu'à sa prise de fonctions, Mme Y... avait déjà en charge la tenue de différents salons dans toute la France. A la lecture de l'attestation de Mme B..., il ressort que l'entreprise accepte d'aménager les horaires de Mme Y... et également de la remplacer sur des salons quand sa situation familiale (4 enfants) ne lui permet pas d'être présente. L'affirmation par la demanderesse de "missions impossibles" n'est d'ailleurs pas corroborée par les faits. L'accusation de discrimination est donc sans fondement et Mme Y... sera déboutée de sa demande à ce titre ».

ALORS QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir du chef du deuxième ou du troisième moyen, emportera, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a dit que Mme Y... n'avait pas été victime de discrimination.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'il n'y avait pas lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme Séverine Y... ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : (motifs visés par les premier, deuxième et troisième et quatrième moyens).

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Mme Y... a fondé sa demande de résiliation judiciaire sur des problèmes de classification qui n'existent pas, sur des augmentations ou de versement de primes qui ne se justifient pas, sur une modification unilatérale du contrat de travail inexistante et sur une discrimination non fondée, le Conseil décide qu'il n'y a pas lieu à prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et déboute Mme Y... de toutes ses demandes y afférentes ».

ALORS QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir du chef du premier, du deuxième, du troisième moyen ou du quatrième moyen, emportera, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a dit qu'il n'y avait lieu à résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme Y....

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00258

Analyse

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 6 septembre 2016

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maternité - Congé de maternité - Rémunération - Garantie d'évolution - Dispositions légales - Caractère d'ordre public - Effets - Détermination - Portée

Il ne peut être dérogé, même avec l'accord du salarié, aux dispositions d'ordre public de l'article L. 1225-26 du code du travail qui déterminent, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorables, les garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Dispositions générales
- Dérogation aux lois et règlements - Conditions - Dispositions conventionnelles plus favorables au salarié -
Portée

Textes appliqués :

- ▶ article L. 1225-26 du code du travail