

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR DE CASSATION  
CHAMBRE SOCIALE

3 mai 2018

Pourvoi n° 17-11048

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen faisant fonction de président

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

Statuant sur le pourvoi formé par

1 / Mme Sandrine Le Z, épouse Z, domiciliée Vaux-sur-Seine,

2 / l'union locale CGT de Chatou, dont le siège est Chatou, contre l'arrêt rendu le 28 octobre 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige les opposant à la société Cabinet Netter, société par actions simplifiée, dont le siège est Paris,

Défenderesse à la cassation ;

Les demandresses invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 20 mars 2018, où étaient présents : Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, M. Ricour, conseiller, Mme Grivel, avocat général, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de Mme Le Z, de l'union locale CGT de Chatou, de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société Cabinet Netter, et après en avoir délibéré conformément à la loi;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 octobre 2016), que Mme ... a été engagée en qualité de comptable, le 30 avril 2003 par la société Cabinet Netter (la société) et a été promue comptable principale par avenant du 30 septembre 2005 ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 20 septembre 2012 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée et l'union Locale CGT de Chatou font grief à l'arrêt de les débouter de l'ensemble de leurs demandes, alors, selon le moyen que l'application d'une convention collective dépend de l'activité principale de celle-ci, la référence à son identification auprès de l'INSEE n'ayant qu'une valeur indicative ; qu'aux termes de son article 1, la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC) du 15 décembre 1987 s'applique aux entreprises dont l'activité

principale correspond à celle de " conseil pour les affaires et autres conseil de gestion " ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la société Cabinet Netter est une société dont l'activité est le conseil en propriété industrielle, que son chiffre d'affaires est généré exclusivement par son activité de conseil en brevets et prestations juridiques en brevets, marques et modèles et que son activité recouvre tout le domaine de la propriété intellectuelle, la défense des droits de propriété intellectuelle en dehors de toute action judiciaire qu'elle n'est pas habilitée à mener, l'établissement d'avis juridiques sur la validité ou la disponibilité des droits de propriété intellectuelle, la rédaction de contrats, l'évaluation, l'avis concernant les aspects fiscaux des droits de propriété intellectuelle; qu'en considérant néanmoins que l'activité principale de la société Cabinet Netter ne relevait pas de la convention collective SYNTEC au motif inopérant que son " aspect juridique " était dominant, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L.222-1, L. 2261-2 du code du travail, ensemble l'article 1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 2261-2 du code du travail, la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de l'employeur ; que le caractère principal de cette activité relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ;

Et attendu que le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a déduit que l'activité principale de la société était juridique ;

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

Sur le deuxième moyen :

Attendu que les demandeurs aux pourvois font le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen, que :

1 / que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale ; 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 responsabilité et de charge physique ou nerveuse ; que la seule différence des fonctions occupées ne justifie pas une différence de traitement ; qu'en retenant que les salariées auxquelles se comparait Mme ... avaient un degré de responsabilité supérieur justifiant une rémunération plus élevée au seul motif que leur activité, en raison de la technicité spécifique de leurs connaissances directement liées et axées sur l'activité de l'entreprise, contribuait à la réalisation du chiffre d'affaires de l'employeur, la cour d'appel a statué par un motif impropre à exclure l'application du principe d'égalité de traitement et a privé son arrêt de base légale au regard du principe sus-visé et des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

2 / que le fait que certaines tâches accomplies par le salarié soient légalement soumises au contrôle d'un tiers à l'entreprise, en l'occurrence expert-comptable ou commissaire aux comptes, n'est pas de nature à atténuer le niveau de responsabilité du salarié au sein de l'entreprise ; qu'en se fondant sur une considération de cette nature pour retenir que Mme ..., en qualité de comptable principale, avait un degré de responsabilité manifestement moindre

que celui des salariées auxquelles elle se comparait, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement et des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail ;

3 / que lorsque le salarié qui invoque une atteinte au principe " à travail égal, salaire égal " a soumis au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; que pour dire que Mme ..., cadre depuis 2005, avait un degré de responsabilité manifestement moindre que celui de Mme ..., secrétaire administrative n'ayant pas le statut cadre, l'arrêt attaqué se borne à retenir que Mme ... n'avait pas de rôle d'encadrement et que la fonction de Mme ..., consistant à assurer la gestion des dépôts des marques et modèles ainsi que leur suivi, était stratégique pour le cabinet car elle contribuait à la réalisation du chiffre d'affaires annuel ; qu'en se déterminant ainsi par des motifs impropres à exclure l'inégalité de rémunération constatée et sans rechercher si les fonctions exercées par ces deux salariées n'étaient pas de valeur égale, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que la salariée avait une ancienneté, une expérience, un niveau d'étude, un degré de responsabilité, ou une autonomie moindres que celles des salariées auxquels elle se comparait et n'avait pas de fonctions d'encadrement, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que les demandeurs au pourvoi font le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen, que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et familiale ; qu'est donc illicite, comme portant atteinte à une liberté fondamentale, la clause du contrat de travail qui exige du salarié de faire connaître à l'employeur toute modification intervenant dans son état civil, sa situation familiale ou son domicile ; qu'en décidant le contraire pour refuser de faire droit à la demande de dommages-intérêts formée par Mme ..., la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les éléments d'information demandés étaient nécessaires à l'employeur pour pouvoir remplir la salariée de ses droits, a légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le troisième moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

**PAR CES MOTIFS**

**REJETTE** le pourvoi ;

Condamne Mme ... et l'union Locale CGT de Chatou 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 trois mai deux mille dix-huit.