

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**23 novembre 1999**  
n° 97-42.940

**Sommaire :**

**Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes et il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir que la disparité de situation ou la différence de rémunération constatée est justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.**

\*  
\*\*

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 23 novembre 1999 N° 97-42.940

Rejet.

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Sur le moyen unique :

Attendu que Mlle X... a été engagée le 1er février 1961 par le CEA et affectée au Centre d'études nucléaires de Saclay ; qu'estimant avoir été victime d'un traitement discriminatoire dans le déroulement de sa carrière, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir sa reclassification avec réévaluation des points de retraite ainsi qu'un rappel de salaire et d'indemnité de congés payés et des dommages-intérêts ;

Attendu que Mlle X... fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 24 avril 1997) de l'avoir déboutée de sa demande tendant à faire dire et juger qu'elle était l'objet d'une discrimination illicite, que son employeur, le CEA, devra porter sa classification à l'indice conventionnel C4 I B, régulariser sa situation en ce qui concerne ses points de retraite et condamner le CEA au paiement d'un rappel de salaire, des congés payés y afférents et de dommages et intérêts, alors, selon le moyen, qu'en imputant à la salariée, la charge de la preuve d'une discrimination illicite quant à sa carrière et sa rémunération, la cour d'appel a renversé la charge de la preuve, en violation des articles 1315 du Code civil et L. 140-8 du Code du travail, 119 du traité de Rome, 1 et 2 de la directive 75-207/CEE et de la Convention 186 de l'OIT, alors, en outre, qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que Mlle Geneviève X... n'avait bénéficié, depuis le 1er juillet 1978, d'aucun avancement dans sa classification et que le CEA justifiait par la production de la convention de travail que l'avancement était exclusivement au choix et à l'ancienneté, l'absence d'avancement d'un agent depuis plus de cinq ans permettant la saisine de la commission des carrières ; que, pour autant, il n'est relevé aucun élément objectif justifiant cette inégalité de traitement, la présence de femmes dans des postes élevés de la hiérarchie ne pouvant constituer une telle justification, le seul élément produit par l'employeur à cet égard datant de 1983 ; que, de ce chef, la cour d'appel n'a donc pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 123-1 et suivants du Code du travail et des textes susvisés, alors, enfin, que, dans ses conclusions, Mlle X... faisait valoir que sa classification C1 IV B datant de 1978 ne correspondait pas aux définitions visées par cette catégorie dans la mesure où elle avait une ancienneté de plus de 36 ans au sein du CEA, alors que la catégorie C1 concerne les agents ayant une ancienneté entre 1 et 10 ans ; qu'elle n'était pas en mesure de rapporter la preuve d'exemples précis de comparaison puisqu'elle ne dispose, en sa qualité de salariée, d'aucune information concernant la classification et la rémunération de ses collègues masculins ou féminins cadres ou ingénieurs, mais que le CEA n'avait pas produit aux débats d'informations de cette nature permettant d'établir des comparaisons et susceptibles d'infirmer ou de confirmer sa thèse ; qu'à titre subsidiaire, en outre, elle demandait qu'il soit jugé qu'elle faisait l'objet d'une discrimination illicite sur le fondement du principe " travail égal, salaire égal ", résultant des dispositions des articles L. 133-5 et L. 136-2 du Code du travail ; qu'à ces chefs déterminants des conclusions de Mlle X..., il n'a été apporté aucune réponse, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que l'avancement des agents du CEA qui est régi par l'article 96 de la convention de travail du CEA et non par l'article 16, comme indiqué par erreur dans l'arrêt attaqué, a lieu au choix et non à l'ancienneté ;

Et attendu qu'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes et qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir que la disparité de situation ou la différence de rémunération constatée est justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ;

Que procédant à une appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis par les parties et répondant par là même aux conclusions dont elle était saisie, la cour d'appel, abstraction faite de motifs surabondants voire erronés, a constaté l'absence d'éléments susceptibles d'établir que la salariée avait été victime d'une discrimination ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

**Composition de la juridiction :** Président : M. Gélineau-Larrivet „Rapporteur : M. Poisot„Avocat général : M. Martin„Avocats : la SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, la SCP Delaporte et Briard.  
**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris 1997-04-24 (Rejet.)