

## Jurisprudence

### VENTE DE FONDS DE COMMERCE

#### Détournement de clientèle

(Cassation com., 24 mai 2005, OPF Déco Jardin)

En cas de cession de fonds de commerce, la société cédante, son dirigeant, y compris des personnes interposées ne peuvent détourner, à leur profit, la clientèle du fonds vendu. Dès lors, ils doivent être condamnés à indemniser l'acquéreur pour non respect de la garantie d'éviction.

### COMPTE BANCAIRE

#### Clôture

(Cassation com., 8 mars 2005, Llorens-Lacomba/SMC)

Le titulaire d'un compte bancaire soldé en 1979 ne peut, neuf ans après, interroger la banque sur la situation de son compte et attendre encore cinq ans pour engager une action en restitution du solde. Son silence fait présumer la régularité des opérations qu'il ne peut remettre en cause, à défaut d'apporter des preuves contraires.

### LIQUIDATION

#### Démission

(Cassation soc., 13 avril 2005, Block/Heng et autres)

Le salarié qui trouve un autre emploi lorsque son entreprise est mise en liquidation, ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de démissionner et a droit aux indemnités de licenciement.

### INTÉRIMAIRE

#### Indemnité de préavis

(Cassation soc., 30 mars 2005, Lopes/Matras et autres)

Le salarié intérimaire qui obtient la requalification de son contrat en CDI lorsqu'il quitte l'entreprise a droit, en plus de l'indemnité de précarité, à une indemnité de préavis.

### FORMATION DU SALARIÉ

#### Remboursement

(Cassation soc., 16 mars 2005, GAEC Jardins Réunis/Mandin)

Un salarié ne peut être tenu de rembourser à son employeur une formation qu'il a interrompue que dans le cas où une convention a été signée avant le début de la formation, précisant date, nature, durée, coût réel pour l'employeur et modalités de remboursement.

## Ressources humaines

En avril 2005, IBM a été condamnée sur le fondement de la discrimination salariale entre hommes et femmes.

# A qualification égale, rémunération égale

SONIA HADJALI, Avocate au cabinet Alain Bensoussan-Avocats.



G. KERBAOL POUR « L'U. N. »

Le conseil de prud'hommes de Montpellier a rendu un jugement particulièrement intéressant dans le domaine de la discrimination salariale. Une salariée, engagée par la société IBM France en 1985 en qualité d'agent technique, au coefficient 255, n'a vu augmenter son coefficient que onze ans plus tard, sans pour autant devenir cadre, contrairement à ses collègues masculins entrés dans l'entreprise au même temps qu'elle (CPH Montpellier, 5 avril 2005, RG N°F 03/00617).

Il ressort en effet des éléments de l'affaire que les hommes embauchés en 1985 sont tous devenus cadres et ont perçu des salaires supérieurs au sein. C'est dans ces conditions que cette dernière a décidé, avec l'aide du syndicat CFDT, d'agir en justice pour dénoncer une discrimination salariale fondée sur le sexe, dans sa carrière et sa rémunération.

### Reconstitution de la carrière des salariés

Dans un premier temps, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes en référé. Celui-ci s'est déclaré incompétent en février 2002. Elle a alors interjeté appel de l'ordonnance. La cour d'appel de Montpellier fournit des éléments fort intéressants dans son arrêt du 22 mai 2002. Elle ordonne une expertise au périmètre précis : la société IBM devait remettre tous les documents relatifs au déroulement de la carrière de la salariée depuis son embauche, ainsi que ceux concernant les salariés, hommes et femmes, engagés en même temps qu'elle à des niveaux de

compétence identiques sur le site de Montpellier. La société devait également décrire l'évolution de carrière des salariés et communiquer tous les éléments d'information pour déterminer si le maintien de la salariée au même coefficient de rémunération pendant presque douze ans reposait sur des éléments objectifs étrangers à son sexe. En effet, en matière de discrimination, le salarié doit apporter les éléments démontrant la discrimination tandis que l'employeur doit apporter des éléments démontrant qu'il n'y a pas eu de discrimination, mais un traitement différent démontré par des éléments objectifs.

### L'entreprise a dû lui accorder le statut de cadre...

Bien que la société IBM n'ait pas produit les documents demandés, l'expert mettra en évidence que les seize hommes engagés en même temps que la salariée sont aujourd'hui tous cadres, alors que les quatre femmes embauchées dans les mêmes conditions ne le sont pas. La cour d'appel de Montpellier, statuant sur l'ordonnance de référé, a ainsi constaté l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. Elle a, de ce fait, ordonné de classer la salariée au statut de cadre et lui a alloué, à titre d'indemnité provisionnelle, la somme de 30 000 euros. La société IBM France s'est conformée à l'arrêt et a classé la salariée au statut de cadre, mais sans toutefois procéder à l'augmentation de salaire.

Dans ces circonstances, la salariée a dû, une nouvelle fois, forcer la main de son employeur en engageant une autre procédure judiciaire. Elle a saisi, cette fois, le

### L'ENJEU

> Ne pas discriminer les salariés en fonction de leur sexe.

### LA MISE EN ŒUVRE

> Auditer régulièrement les grilles de rémunérations.

conseil de prud'hommes au fond pour solliciter des dommages et intérêts ainsi qu'une classification au coefficient adéquat et la fixation d'une rémunération correspondante. Le conseil de prud'hommes de Montpellier a ordonné une expertise en demandant l'ensemble des fiches d'évaluation et de notation des vingt-et-une personnes embauchées en 1985, en même temps que la salariée, afin de constater leur évolution de salaire.

### ... mais n'a pas prouvé qu'il n'y a pas eu discrimination

A nouveau, la société IBM France n'a pas produit les pièces demandées ou n'a produit que des pièces inexploitable. Le conseil de prud'hommes relève ainsi que l'entreprise n'a pas rapporté la preuve qu'il n'y a pas eu de discrimination salariale fondée sur le sexe. Le conseil de prud'hommes l'a, en conséquence, condamnée à verser à la salariée la somme de 110 000 euros à titre de réparation. Au total, la salariée aura donc perçu une réparation à hauteur de 140 000 euros. En outre, le conseil de prud'hommes a ordonné le classement de la salariée au statut cadre avec une rémunération conforme à ce statut. ●