

**EXTRAIT DES MINUTES DU SECRETARIAT
DE LA COUR D'APPEL**

30 JUIN 2009

Arrêt n°
CR/DB/IM

Dossier n°08/02639

[REDACTED]

/

**COMITE
D'EXPANSION
ECONOMIQUE
DU PUY DE
DOME, H.A.L.D.E.**

Arrêt rendu ce TRENTE JUN DEUX MILLE
NEUF par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de
la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des débats et du
délibéré de :

M. Christian PAYARD, Président

Mme Chantal SONOKPON, Conseiller

M. Christophe RUIN, Conseiller

En présence de Madame Dominique BRESLE greffier lors des
débats et du prononcé

ENTRE :

Mme [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Représentée et plaidant par Me SAGON avocat au barreau de
CLERMONT-FERRAND (SCP SAGON et Associés)

APPELANTE

ET :

**COMITE D'EXPANSION ECONOMIQUE DU PUY DE
DOME**

pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette
qualité

4 Cours Sablon

63000 CLERMONT-FERRAND

Représenté et plaidant par Me PUSO avocat au barreau de
CLERMONT-FERRAND (Cabinet Jacques BARTHELEMY ET
ASSOCIES)

INTIMEE

EN PRESENCE DE LA

**H.A.L.D.E. (HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE)**

11 Rue Saint Georges

75009 PARIS

Représentée et plaidant par Me Julie GUYON avocat au barreau
de PARIS (SCP MICHEL HENRY)

Après avoir entendu Monsieur RUIN Conseiller en son rapport, les représentants des parties en leur plaidoirie, la HALDE en ses observations, à l'audience publique du 08 Juin 2009, la Cour a mis l'affaire en délibéré, Monsieur le Président ayant indiqué aux parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

FAITS ET PROCÉDURE

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme a une mission d'aménagement du territoire et d'accompagnement des entreprises.

Madame [REDACTED], née le 6 décembre 1964, a été embauchée à compter du 1^{er} octobre 1991 par le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme en qualité de chargée d'études, elle est devenue "chargée de mission" à compter de 1^{er} septembre 1996. Elle est employée à temps partiels (136, 50 heures mensuelles) depuis septembre 2001.

Par requête déposée en date du 20 octobre 2006, Madame [REDACTED] a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger qu'elle était victime d'une discrimination salariale à raison de son sexe et obtenir en conséquence le paiement de rappels de salaire et dommages-intérêts, ainsi qu'une somme sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par jugement rendu en date du 30 juin 2008, le Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND a ordonné la désignation de deux conseillers rapporteurs aux fins d'enquête.

Par jugement rendu en date du 17 novembre 2008, le Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND a :

- Dit et jugé que Madame [REDACTED] n'a pas été victime d'une discrimination en matière de salaire ;

- Donné acte à la H.A.L.D.E. de son avis ;

- Débouté Madame [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes;

- Débouté le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme de sa demande reconventionnelle ;

- Condamné Madame [REDACTED] aux dépens.

Madame [REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame [REDACTED] conclut à :

- l'infirimation du jugement en toutes ses dispositions,

- à la condamnation de l'employeur à lui verser une somme de 105.603, 86 Euros au titre de rappel d'éléments de salaires depuis octobre 2001 (arrêté au 31 mai 2009) et une somme de 4.000 Euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- une rémunération sur la base d'un salaire correspondant à 370 points à compter du 1^{er} juin 2009,

- la rectification de ses bulletins de paye depuis octobre 2001.

Madame [REDACTED] expose que :

- en mars 2004, elle a appris que Monsieur [REDACTED] chargé de mission, avec des diplômes équivalents et une ancienneté inférieure, avait une rémunération sensiblement supérieure à la sienne;

- plus tard, elle a découvert qu'au sein du Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme les chargées de mission de sexe féminin ([REDACTED] et elle-même) percevaient une rémunération d'environ 30% inférieure aux chargés de mission de sexe masculin, tels [REDACTED] et [REDACTED], depuis des années.

Elle fait valoir que l'employeur n'est pas en mesure de justifier de ces différences de traitement par des éléments objectifs, sincères et vérifiables, et qu'il a refusé toute solution amiable acceptable.

Elle réclame en conséquence un rappel de salaires, primes d'ancienneté et de fin d'année à compter d'octobre 2001.

La H.A.L.D.E., entendue à l'audience, estime que Madame [REDACTED] a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe.

La H.A.L.D.E. expose qu'elle a été saisie par Madame [REDACTED], que la médiation a échoué et qu'elle a constaté l'existence d'une discrimination salariale par délibération du 18 février 2008.

Elle fait valoir que dans le cas d'espèce, elle n'a pas estimé opportun de saisir le Parquet mais qu'elle est parfaitement recevable à présenter des observations devant une Juridiction.

La H.A.L.D.E. estime que l'employeur ne justifie pas d'éléments objectifs pouvant légitimer la différence de rémunération constatée entre Madame [REDACTED] et Messieurs [REDACTED] et [REDACTED], ainsi que la quasi égalité de rémunération constatée entre Madame [REDACTED] et Messieurs [REDACTED] et [REDACTED].

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme conclut à l'irrecevabilité de l'intervention de la HALDE, à la confirmation du jugement, au rejet de toutes les demandes de Madame [REDACTED] et à la condamnation de cette dernière à lui verser une somme de 2.500 Euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il relève que la H.A.L.D.E. n'a ni constaté l'existence d'un délit par procès-verbal ni saisi le Procureur de la République. Il fait valoir que l'intervention de la H.A.L.D.E. est irrecevable en l'espèce dans la mesure où elle constitue une violation des droits de la défense, notamment au regard de l'article 6 de la C.E.D.H. (Égalité des armes), puisque la H.A.L.D.E. dispose de moyens exorbitants de droit commun (pouvoirs d'investigation et d'assistance) permettant à la seule partie se disant victime de discrimination de bénéficier de voies de droit et de contraintes inaccessibles à l'employeur. Il souligne que dans la présente affaire, la H.A.L.D.E. a bien utilisé ses pouvoirs d'investigation pour conclure à l'existence d'une discrimination et a décidé d'intervenir d'office devant la juridiction prud'homale.

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme expose que si l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe placés dans une situation identique, il reste libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de déterminer des augmentations de salaire différentes tenant compte des compétences et des capacités de chacun des salariés.

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme fait valoir qu'il est en mesure d'apporter les éléments suivants pour démontrer le caractère objectif des différentiels de rémunération évoqués par Madame [REDACTED]:

- Monsieur [REDACTED] a été embauché le 31 mars 1993 directement en qualité de chargé de mission alors qu'il disposait d'un C.V.

élogieux, Madame [REDACTED] a été embauchée le 1^{er} octobre 1991 en qualité de chargée d'étude sous contrat aidé et ne sera promue chargée de mission qu'en septembre 1996 ;

- Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED] n'assuraient pas les mêmes missions, le premier assurant un encadrement sur la totalité de la mission entreprise considérée comme prioritaire, la seconde remplissant une mission tournée à la fois vers le territoire et les entreprises ;

- Monsieur [REDACTED] travaillait à temps plein et Madame [REDACTED] à temps partiel ;

- Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED] ne disposaient pas des mêmes formations, le premier étant titulaire d'un DESS de gestion et développement des entreprises en relation directe avec ses missions, la seconde d'un DESS de marketing ne correspondant pas directement aux fonctions occupées ;

- l'augmentation de rémunération de Monsieur [REDACTED] a été négociée suite au projet de démission de celui-ci notifiée le 3 novembre 2000 ;

- Monsieur [REDACTED] a été employé sur une courte période pour effectuer une mission temporaire particulière à destination de l'entreprise (dispositif d'accueil) ;

- Madame [REDACTED] a été embauchée sans expérience professionnelle à compter du 1^{er} avril 1993 dans le cadre d'un contrat aidé, en qualité de chargée d'études non cadre sur une mission territoriale et non entreprise, et a connu une période de travail à temps partiel.

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme s'appuie sur une étude de l'association UCCAR pour affirmer que Madame [REDACTED] perçoit un salaire au delà de la moyenne générale et au delà de la moyenne du salaire moyen des femmes et hommes occupant le poste de chargée de mission cadre ; mais également supérieur au salaire médian des chargés de mission hommes.

Il expose que Madame [REDACTED] bénéficie actuellement d'un nombre de points de 277, en application d'un accord signé le 5 novembre 2003, qu'elle n'avait jamais contesté le nombre de points attribué, que la salariée n'apporte aucune démonstration dans le chiffrage de ses demandes.

Pour plus ample relation des faits, de la procédure et des prétentions et moyens antérieurs des parties, il y a lieu de se référer à la décision attaquée et aux conclusions déposées, oralement reprises.

DISCUSSION

Sur la recevabilité

La décision contestée ayant été notifiée le 19 novembre 2008, l'appel régularisé le 28 novembre 2008 est recevable au regard du délai d'appel d'un mois prescrit par les articles 538 du Code de Procédure Civile et R. 1461-1 du Code du Travail.

Sur le fond

- Sur l'intervention de la HALDE -

- Les Textes -

Les missions et interventions de la HALDE sont régies par la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée par la loi 2006-396 du 31 mars 2006.

Aux termes de l'article premier de la loi du 30 décembre 2004 : *" Il est institué une autorité administrative indépendante dénommée haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. La haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie."*

La saisine : Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la haute autorité, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. La haute autorité peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée. La saisine de la haute autorité n'interrompt ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions en matière civile et pénale et aux recours administratifs et contentieux. (article 4)

La HALDE dispose de pouvoirs d'investigations. La haute autorité recueille toute information sur les faits portés à sa connaissance. A cet effet, elle peut demander des explications à toute personne physique ou à toute personne morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut aussi demander communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support et entendre toute personne dont le concours lui paraît utile. (Article 5) - Les autorités publiques et les organismes chargés d'une mission de service public sont tenus d'autoriser les agents placés sous leur autorité à répondre à toute demande de la haute autorité. Ces agents sont

tenus de déférer à cette demande. Les autorités publiques doivent prendre toutes mesures pour faciliter la tâche de la haute autorité. Elles communiquent à celle-ci, sur sa demande motivée, toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission. (Article 6) - La haute autorité peut, après avis adressé aux personnes intéressées et avec leur accord, charger un ou plusieurs de ses membres ou de ses agents de procéder à des vérifications sur place et peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations (Article 8) - Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet, la haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile. (Article 9)

La haute autorité peut formuler des recommandations tendant à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement. Les autorités ou personnes intéressées sont tenues, dans un délai fixé par la haute autorité, de rendre compte à celle-ci de la suite donnée à ces recommandations. (Article 11)

Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle. La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République. (Articles 11-1, 11-2 et 11-3)

La haute autorité peut dénoncer une discrimination. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1, lorsqu'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Le procureur de la République informe la haute autorité des suites données à ses transmissions. (Article 12) - La haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. La personne mise en cause en est tenue informée. La haute autorité est informée des suites données à ses transmissions. (Article 14)

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à

présenter des observations. La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit. (Article 13)

- L'espèce -

Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'Hommes de CLERMONT-FERRAND par requête déposée en date du 20 octobre 2006.

La HALDE a été saisie le 9 novembre 2006 d'une réclamation de Madame [REDACTED] relative à une discrimination en matière de rémunération à raison de son sexe.

La haute autorité a été convoquée le 6 mars 2007 par le Conseil de Prud'hommes afin de présenter ses observations à l'audience de jugement du 16 avril 2007, audience renvoyée à plusieurs reprises.

Entre-temps, les parties ont manifesté le souhait de résoudre ce litige par la voie de la médiation. Après avoir recueilli l'accord des parties, le Collège de la haute autorité a, par sa délibération du 3 septembre 2007, invité le Président de la HALDE à désigner un médiateur. Le médiateur désigné dans ce dossier a informé la haute autorité de l'échec de la médiation le 19 décembre 2007.

Par délibération du 18 février 2008, le Collège de la HALDE a constaté que Madame [REDACTED] a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe et a décidé de présenter des observations à l'audience du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND et devant toute autre Juridiction compétente, conformément à l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004.

La HALDE a été entendue en ses observations lors des audiences du Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND tenues les 2 juin et 13 octobre 2008, et lors de l'audience tenue devant la Cour d'Appel de Riom le 8 juin 2009.

- L'analyse -

La présence et l'audition du représentant de la HALDE à l'audience de jugement, tant devant le Conseil de Prud'Hommes de CLERMONT-FERRAND que devant la Cour d'Appel de Riom, sont fondées sur la disposition spécifique que constitue l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 modifiée par la loi du 31 mars 2006.

Au regard de ce texte, la HALDE n'a nullement la qualité de partie intervenante à la procédure au sens des dispositions des articles 66 et 325 et suivants du Code de procédure civile.

La HALDE ne formule aucune prétention à son profit et n'appuie pas les prétentions d'une partie, la HALDE n'ayant aucun intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir une partie.

Ainsi, en l'espèce, la HALDE a été entendue à l'audience, elle a présenté ses observations en ce qu'elle estime que Madame [REDACTED] a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe. La HALDE ne s'est pas prononcée sur les prétentions de Madame [REDACTED] en matière de rappel de salaires, niveau de rémunération et autres.

En l'espèce également, la HALDE a procédé à des investigations, elle a proposé une médiation et désigné un médiateur avec l'accord des parties, elle n'a pas procédé à des recommandations, elle n'a pas engagé une dénonciation ou proposé une transaction.

Au regard des dispositions de la loi du 30 décembre 2004 modifiée par la loi du 31 mars 2006, l'audition de la HALDE devant les juridictions n'est pas liée à l'usage ou non des autres pouvoirs que lui confère cette loi.

La loi qui a confié de très larges pouvoirs à la HALDE en matière de lutte contre les discriminations n'a pas été déclarée contraire à la constitution. La possibilité qui est accordée à la HALDE de présenter des observations devant les juridictions n'a pas été jugée constitutionnellement comme non justifiée par un intérêt distinct de l'intérêt général dont la défense incombe au Ministère Public.

La HALDE dispose effectivement de pouvoirs importants, notamment en matière d'investigations, mais pas nécessairement au seul profit de la personne se disant victime de discrimination. Si la saisine de la HALDE n'est pas offerte à l'employeur mais seulement au salarié se disant victime de discrimination (article 4), si la HALDE a pour mission d'assister le salarié se disant victime de discrimination dans la constitution de son dossier et l'identification des procédures adaptées à son cas (article 7), la HALDE n'est pas tenue par les intérêts de la partie à l'origine de sa saisine. Ainsi, la HALDE reste totalement libre quant à l'avis qu'elle peut rendre à l'issue de ses investigations sur l'existence d'une discrimination, et quant à l'engagement de ses pouvoirs de recommandations, médiation, transaction, dénonciation ou autres. Les statistiques versées aux débats par la HALDE quant à son activité confortent clairement ce principe d'autonomie.

Dans la mesure où la HALDE, devant les juridictions, ne peut que formuler des observations et déposer des pièces, préalablement communiquées, contradictoirement et librement débattues par les parties, il n'y a pas violation du principe des droits de la défense et en particulier celui de l'égalité des armes tels que découlant de l'article 6 de la Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme

Ainsi, en matière de discrimination, le droit conféré à la HALDE par habilitation spécifique de la loi - à savoir l'article 13 précité - d'intervenir à une instance, à la demande de la juridiction saisie ou de sa propre initiative afin d'y présenter des observations, ne constitue pas une atteinte manifeste aux droits de la défense de l'employeur, en l'espèce le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) était parfaitement recevable à présenter ses observations dans le cadre de la présente instance.

En conséquence, il échet de constater dans le présent arrêt que la HALDE représentée par la SCP Michel HENRY a été entendue en ses observations, par application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 modifiée par la loi du 31 mars 2006.

- Sur la discrimination salariale à raison du sexe -

- Les textes en matière de discrimination -

Ils sont codifiés dans le titre III du livre premier de la première partie du code du travail (Articles L. 1131-1 et suivants - L. 122-45 et suivants de l'ancienne codification).

Aux termes de l'article L.1132-1 du Code du Travail :
“Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap”.

Aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

”Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.”

L'article L.1133-1 du Code du Travail énonce que l'article L.1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Aux termes de l'article L.1134-1 du Code du Travail (cf articles L. 1144-1 et L. 3221-8 - L. 122-45 ancienne codification) : “*Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions sur le principe de non-discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination”.*

- Les textes spécifiques en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes -

Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins figure dans de nombreuses dispositions normatives européennes et de l'OIT (article 119 du traité CE - directive 75/117 du conseil du 10 février 1975 - convention n° 100 de l'OIT - directive 2006/54 du 5 juillet 2006 ...).

Les règles transposées sont codifiées dans le titre IV du livre premier de la première partie du code du travail (Articles L. 1141-1 et suivants) en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que dans le titre II du livre II de la troisième partie du code du travail (Articles L. 3221-1 et suivants - articles L. 140-2 et suivants de l'ancienne codification) en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article L. 3221-2 stipule que : *“ Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes”*.

L'article L. 3221-3 stipule que : *“ Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier “*.

L'article L. 3221-4 stipule 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 responsabilités et de charge physique ou nerveuse”*.

- Les principes -

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

Le principe “à travail égal, salaire égal” impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, pour autant que ceux en cause sont placés dans une situation comparable, c'est à dire pour un travail égal ou de valeur égale. Cette règle n'a vocation à s'appliquer qu'à l'égard des salariés d'une même entreprise. Elle est sans application lorsque des salariés appartiennent à des entreprises différentes, peu important qu'ils soient soumis à la même convention collective ou au même statut.

La notion de rémunération comprend l'ensemble des éléments objectivement mesurables du salaire (salaire de base, primes et avantages divers),

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 et il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Une différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Le juge doit également s'assurer que la mesure est étrangère à toute discrimination prohibée et qu'elle est proportionnée à l'objectif légitimement poursuivi.

Les articles L. 3123-10 et L. 3123-11 (article L. 212-4-5 al.3 de l'ancienne codification) consacrent le principe d'égalité salariale entre les salariés à plein temps et ceux à temps partiel et disposent que " Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise".

- L'espèce -

La comparaison des rémunérations portera sur les cadres du Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme qui employait au total une quinzaine de personnes selon l'employeur. Tous les salariés concernés percevaient un salaire mensuel brut de base avec en complément une prime d'ancienneté et une prime de fin d'année.

- La situation de Madame [REDACTED] -

Madame [REDACTED] est titulaire d'une maîtrise de sciences économiques "gestion de l'entreprise" obtenue en 1986 et d'un DESS de Marketing obtenu en 1989. Elle disposait d'une expérience professionnelle d'une année (1989-1990) en qualité d'assistante commerciale et avait réalisé des études de marketing pour des sociétés (AVON - LEGRAND).

Elle a été embauchée en contrat de travail à durée déterminée à compter du 1^{er} octobre 1991, puis en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 1992, à temps plein, avec un salaire net mensuel de 8.500 Francs Français.

D'abord employée comme chargée d'études statut cadre, responsable de la communication, de la documentation et de l'espace industriel, sous la responsabilité du secrétaire général directeur, elle a été promue chargée de missions en septembre 1996. Madame [REDACTED] a été employée à temps partiel (90 %) à compter du 1^{er} septembre 2001.

Madame [REDACTED] a perçu :

- en 1996 : un salaire mensuel brut de base de 12.036 Francs Français comme chargée d'études puis de 12.257 Francs Français comme chargée de mission (cumul brut annuel 159.130 Francs Français),

- en 1997 : un salaire mensuel brut de base de 12.625 Francs Français (cumul brut annuel 164.437 Francs Français),

- en 1998 : un salaire mensuel brut de base de 12.888 Francs Français (cumul brut annuel 177.118 Francs Français),

- en 1999 : un salaire mensuel brut de base de 15.566 Francs Français (cumul brut annuel 210.029 Francs Français),

- en 2000 : un salaire mensuel brut de base de 16.569 Francs Français (cumul brut annuel 196.678 Francs Français),

- en 2001 : un salaire mensuel brut de base de 15.700 Francs Français pour un horaire mensuel de 136, 5 heures (cumul brut annuel 196.107 Francs Français),

- en 2002 : un salaire mensuel brut de base de 2.393 Euros pour un horaire mensuel de 136, 5 heures (cumul brut annuel 33.975 Euros)

- en 2003 : un salaire mensuel brut de base de 2.441 Euros pour un horaire mensuel de 136, 5 heures (cumul brut annuel 34.814 Euros),

- en 2004 : un salaire mensuel brut de base de 2.563 Euros pour un horaire mensuel de 136, 5 heures (cumul brut annuel 37.200 Euros),

- en 2005 : un salaire mensuel brut de base de 2.615 Euros pour un horaire mensuel de 136, 5 heures (cumul brut annuel 37.975 Euros),

- en 2006 : un salaire mensuel brut de base de 2.667 Euros pour un horaire mensuel de 136, 5 heures (cumul brut annuel 38.847 Euros).

Les bulletins de salaire de Madame [REDACTED] mentionnent un emploi de chargée de mission, une qualification de cadre, sans coefficient jusqu'à fin 2003, puis à compter du 1^{er} janvier 2004 un coefficient 249, puis un coefficient 277 à partir du 1^{er} février 2005.

- La situation des autres cadres de l'entreprise -

Embauchée comme chargée d'études "développement économique et aménagement du territoire" non cadre, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à compter du 1^{er} avril 1993, puis en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 1994, promue cadre à compter du 1^{er} octobre 1994 sans modification de salaire, Madame [REDACTED] était titulaire d'un DESS Aménagement du territoire obtenu en 1992, sans expérience professionnelle particulière, elle percevait fin 1996 un salaire mensuel brut de 12.800 Francs Français, de 2.557 Euros fin 2002 (temps plein).

Monsieur [REDACTED], né en 1965, bénéficiait d'une expérience en qualité de responsable d'un bureau d'appui aux PME du secteur métal de 1990 à 1992 et responsable d'un portefeuille de 10 entreprises. Il est titulaire d'une maîtrise de sciences de gestion obtenue en 1989 et d'un DESS de gestion et développement des PME obtenu en 1990.

Embauché le 1^{er} avril 1993, employé en qualité de chargé de mission à temps plein, Monsieur [REDACTED] a perçu :

- en 1996 : un salaire mensuel brut de base de 15.741 Francs Français (cumul brut annuel 207.720 Francs Français),

- en 1997 : un salaire mensuel brut de base de 17.496 Francs Français (cumul brut annuel 217.819 Francs Français),

- en 1998 : un salaire mensuel brut de base de 18.180 Francs Français (cumul brut annuel 241.384 Francs Français),

- en 1999 : un salaire mensuel brut de base de 19.090 Francs Français (cumul brut annuel 260.650 Francs Français),

- en 2000 : un salaire mensuel brut de base de 20.208 Francs Français (cumul brut annuel 277.213 Francs Français),

- en 2001 : un salaire mensuel brut de base de 21.908 Francs Français (cumul brut annuel 301.058 Francs Français),

- en 2002 : un salaire mensuel brut de base de 3.599 Euros (cumul brut annuel 49.353 Euros),

- en 2003 : un salaire mensuel brut de base de 3.695 Euros (cumul brut annuel 51.964 Euros),

- en 2004 : un salaire mensuel brut de base de 3.809 Euros jusqu'en mai 2004.

Les bulletins de salaire de Monsieur [REDACTED] mentionnent un emploi de chargé de mission, une qualification de cadre, sans coefficient jusqu'à fin 2003, puis à compter du 1^{er} janvier 2004 un coefficient 370.

Monsieur [REDACTED] envoyait en novembre 2000 une lettre de démission avec préavis de trois mois. Cette démission sera sans suite puisqu'à compter de janvier 2001, un avenant au contrat de travail confie à Monsieur [REDACTED] l'encadrement des fonctions du développement exogène et de l'ingénierie financière avec une augmentation de salaire de 1.700 Francs Français bruts par mois à compter du 1^{er} janvier 2001.

Embauché comme chargé de mission le 2 septembre 1996, Monsieur [REDACTED] disposait alors d'une expérience professionnelle beaucoup plus riche que Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED]. Il percevra dès son embauche un salaire mensuel brut de 17.300 Francs Français, de 18.099 Francs Français en septembre 1999.

Embauché comme chargé de mission "Intercommunalité et Affaires Européennes" le 1^{er} octobre 1998, Monsieur [REDACTED], né en 1944, disposait alors d'une expérience professionnelle beaucoup plus riche que Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED]. Il percevra dès son embauche un salaire mensuel brut de 56.000 Francs Français, de 8.839 Euros fin 2002.

Embauché à temps plein comme chargé de mission "Dispositif d'accueil d'entreprise" en contrat de travail à durée déterminée à compter du 10 janvier 2000, Monsieur [REDACTED] était titulaire d'une DESS Administration locale obtenu en 1985 et d'une expérience professionnelle variée depuis 1986. Il percevra un salaire mensuel brut de 19.500 Euros en 2000 puis de 25.222 Francs Français jusqu'en octobre 2001 (démission).

Embauché comme chargé de mission "Pôle d'excellence Biotech" le 11 septembre 2000, Monsieur [REDACTED] disposait alors d'une expérience professionnelle beaucoup plus riche que Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] ainsi que de diplômes d'une valeur sensiblement supérieure. Il percevra dès son embauche un salaire mensuel brut de 27.500 Francs Français, de 4.255 Euros fin 2002, 4.468 Euros fin 2004, 4.643 Euros fin 2006. Il sera classé au coefficient 434 à partir de janvier 2004.

Embauché à temps plein comme chargé de mission "Pôle d'excellence technologies innovantes" le 2 février 2004, Monsieur [REDACTED] était titulaire d'un diplôme Bac + 5 (IFAG Montluçon), d'une expérience professionnelle depuis 1996 comme assistant de communication, marketing, commercial et de presse, chargé d'études. Il percevra dès son embauche un salaire mensuel brut de 2.676 Euros en étant classé coefficient 260. Il percevra ensuite :

- en 2005 : un salaire mensuel brut de base de 2.779 Euros (cumul brut annuel 36.025 Euros),

- en 2006 : un salaire mensuel brut de base de 2.835 Euros (cumul brut annuel 38.120 Euros).

Embauché à temps plein comme chargé de mission "Entreprise" à compter du 10 mai 2004, Monsieur [REDACTED] était titulaire d'une maîtrise de Management obtenue en 1993 et d'une expérience professionnelle de chargé de développement depuis 8 ans. Classé au

coefficient 280, il percevra dès son embauche un salaire mensuel brut de 2.882 Euros. Il percevra ensuite :

- en 2005 : un salaire mensuel brut de base de 2.937 Euros (cumul brut annuel 38.084 Euros),

- en 2006 : un salaire mensuel brut de base de 2.996 Euros (cumul brut annuel 38.853 Euros).

Monsieur [REDACTED] a occupé le poste de chargé de mission laissé libre par Monsieur [REDACTED] en mai 2004.

- L'analyse -

Dans le cadre du statut conventionnel applicable aux salariés du Comité, il apparaît les éléments suivants :

- le niveau 4 correspond à la classification de "Chargé d'étude", collègue E/C, niveau indicatif BAC + 2/BAC +3, Collaborateur ayant une expérience professionnelle et pouvant assumer la responsabilité d'organiser et réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et auquel peuvent être confiées des fonctions d'animation, nombre minimum de points : 148 ;

- le niveau 5 correspond à la classification de "Chargé de mission", collègue C, niveau indicatif BAC+ 3/BAC +4 (+ expérience importante), Collaborateur, ayant une expérience professionnelle et pouvant assumer la responsabilité d'organiser et réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et auquel peuvent être confiées des fonctions d'animation, nombre minimum de points : 175 ;

- le niveau 6 correspond à la classification de "Directeur - Chef de mission", collègue C, niveau indicatif BAC + 4/BAC +5 (+ expérience très confirmée avec forte spécialité), nombre minimum de points : 256.

Un "organigramme hiérarchique nominatif" du Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme en date du 19 décembre 2003

mentionne 4 postes de chargés de mission, au même niveau hiérarchique, sous la seule autorité du directeur : Madame [REDACTED] (communication et espace industriel), Monsieur [REDACTED] (entreprises), Messieurs [REDACTED] (Biotech) et [REDACTED] (nouvelles technologies). Il apparaît à la lecture de ce document que si Monsieur [REDACTED] encadre un ou deux chargés d'études, Madame [REDACTED] encadre également un chargé d'études et un agent administratif en parallèle avec la responsable administrative, Madame [REDACTED] cumulant également la fonction de responsable de qualité.

Un document de l'entreprise intitulé "définition des fonctions" en date du 7 janvier 2004 détaille le contenu et l'attribution des postes des chargés de mission :

- la fonction "Accompagnement des entreprises" est attribuée à Monsieur [REDACTED],

- la fonction "Pôle d'excellence Biotech" est attribuée à Monsieur [REDACTED],

- la fonction "Pôle d'excellence technologies innovantes" est attribuée à Monsieur [REDACTED],

- les fonctions "Espace Industriel", "Communication", "Responsable Qualité", sont attribuées à Madame [REDACTED].

Ces fonctions sont toutes classées "cadre niveau 5" par l'employeur, avec une qualification Bac + 4 et/ou expérience, les compétences requises sont de même nature ou de valeur égale. La définition des différentes fonctions ne reflète aucunement la notion de mission prioritaire, les chargés de mission "Pôle d'excellence" n'ont pas de délégation hiérarchique, contrairement aux chargés de mission fonction "Accompagnement des entreprises" et "Espace Industriel", Madame [REDACTED] est en relation directe avec le Directeur en qualité de responsable "Qualité", ce que confirme l'organigramme susvisé.

Concernant la mission des conseillers rapporteurs en date du 9 septembre 2008, il apparaît les éléments suivants :

- Madame [REDACTED] a confirmé l'absence de hiérarchie ou de différence de valeur entre les missions de Monsieur [REDACTED] et de

Madame [REDACTED], sans possibilité d'appréciation du rendement, Monsieur [REDACTED] bénéficiant d'un portefeuille d'entreprises plus important, Madame [REDACTED] expliquant qu'elle a été embauchée le même jour que Monsieur [REDACTED] mais avec un salaire différent ;

- Monsieur [REDACTED] a réfuté la notion de discrimination salariale sans s'expliquer sur des éléments objectifs hors le fait qu'il avait autorité sur deux collaborateurs et avait trois ans d'expérience en coopération en Afrique ;

- Monsieur [REDACTED] n'avait pas de fonction d'encadrement ;

- Monsieur [REDACTED] (directeur) explique qu'à l'origine, il n'y avait qu'un seul chargé de mission et deux chargés d'études, que concernant les rémunérations, le système de translation en points n'est pas en adéquation avec la convention et qu'il serait envisagé d'effectuer une vérification annuelle de la cohérence salariale interne.

A la lecture de l'attestation de Madame [REDACTED] en date du 8 octobre 2008, il apparaît que les chargés de mission de l'époque ([REDACTED], [REDACTED] et elle-même) avaient des secteurs d'activités différents mais le même niveau hiérarchique, sans qu'il soit possible de déterminer une supériorité ou une priorité entre des missions de nature différente mais procédant du même cheminement intellectuel.

Ainsi, au regard des éléments d'appréciation versés aux débats, au sein du Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme, il apparaît que si les différents chargés de mission ont des attributions et des secteurs d'activités différents, ils se situent sur le même plan hiérarchique, disposent tous du statut "cadre niveau 5" et de diplômes de même nature. Ils occupent des postes nécessitant des capacités, compétences, connaissances professionnelles, responsabilités et une charge physique ou nerveuse de même niveau.

L'employeur ne démontre pas en l'espèce le caractère prioritaire ou la technicité particulière et déterminante qui seraient attachés au poste de chargé de mission "Accompagnement des entreprises". De même, si une fonction d'encadrement a été ajoutée au poste occupé par Monsieur [REDACTED] à compter de 2001, une délégation hiérarchie de même nature correspondait à la fonction de chargé de mission "Espace Industriel Communication" occupée par Madame [REDACTED]. Si Monsieur [REDACTED]

disposait d'un portefeuille d'entreprise plus important que Madame [REDACTED], celle-ci cumulait des missions variées avec notamment une fonction transversale de responsable de qualité.

Au regard des éléments versés aux débats sur les rémunérations perçues par les différents chargés de mission de l'entreprise, qui sont placés en l'espèce dans une situation comparable c'est à dire pour un travail de valeur égale, Madame [REDACTED] produit incontestablement des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement en sa défaveur.

Il incombe à l'employeur d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

S'agissant de Messieurs [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED], la disparité de rémunération avec les autres chargés de mission, notamment Madame [REDACTED], pourrait se justifier objectivement au regard d'expériences sensiblement plus riches et variées, d'une mission très spécifique confiée à Monsieur [REDACTED] et de diplômes de valeur supérieure pour Monsieur [REDACTED]. La situation n'est donc pas comparable de ce fait.

S'agissant de Monsieur [REDACTED], pour un travail de valeur égale, celui-ci percevait une rémunération sensiblement identique à celle de Madame [REDACTED] (après mise en proportion temps plein/temps partiel), avec un coefficient supérieur en 2004, alors que l'expérience professionnelle et l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] étaient bien inférieures à celles de Madame [REDACTED].

S'agissant de Monsieur [REDACTED], pour un travail de valeur égale, celui-ci percevait une rémunération sensiblement supérieure à celle de Madame [REDACTED] (après mise en proportion temps plein/temps partiel), notamment en 2001, alors que son ancienneté dans l'entreprise était bien inférieure et que son expérience professionnelle ou tout autre élément ne justifie pas objectivement cette disparité. Le fait qu'il ait d'abord été employé en contrat de travail à durée déterminée, comme d'autres chargés de mission susvisés, et qu'il ait démissionné avant deux ans ne permet pas à l'employeur de l'exclure de toute comparaison.

S'agissant de Monsieur [REDACTED], pour un travail de valeur égale, celui-ci percevait une rémunération très nettement supérieure à celle de

Madame [REDACTED] (après mise en proportion temps plein/temps partiel). Au regard des observations susvisées, les fonctions exercées ne peuvent justifier objectivement cette disparité.

La menace de démission de Monsieur [REDACTED] en novembre 2000 ne saurait constituer une explication alors qu'aucune urgence n'était caractérisée (trois mois de préavis), que l'employeur ne démontre pas la pénurie de main d'oeuvre pour ce type de poste ou le risque déterminant et imminent pour l'entreprise dans ce cadre. L'employeur ne justifie ni d'une différence de valeur du travail accompli, ni d'une différence de performances ou d'évaluations, ni d'une différence de diplômes ou autres éléments objectifs. Il n'apparaît pas que les diplômes de Madame [REDACTED] étaient moins adaptés à sa mission que pour Monsieur [REDACTED].

L'employeur invoque le fait que Monsieur [REDACTED] a été directement embauché en qualité de chargé de mission en 1993 alors que Madame [REDACTED] n'a connu cette promotion qu'en 1996. Il échet de relever d'abord la difficulté d'appréhender les raisons objectives pour lesquelles Mesdames [REDACTED] et [REDACTED] (promue cadre à compter du 1^{er} octobre 1994 sans modification de salaire) ont été embauchées comme chargées d'études, en 1991 et 1993, alors que Monsieur [REDACTED], Monsieur [REDACTED], Monsieur [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] ont été embauchés dès l'origine comme chargés de mission.

L'employeur fait état d'un C.V. élogieux concernant Monsieur [REDACTED]. Monsieur [REDACTED], né en 1965, bénéficiait d'une expérience en qualité de responsable d'un bureau d'appui aux PME du secteur métal de 1990 à 1992 (coopération). Madame [REDACTED], née en 1964, disposait d'une expérience professionnelle d'une année (1989-1990) en qualité d'assistante commerciale. Cette différence d'expérience professionnelle n'apparaît pas de nature à justifier objectivement la différence importante de rémunération constatée de 1996 à 2004 (20 à 30%) entre Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED].

S'agissant de Monsieur [REDACTED], qui a remplacé semble-t-il Monsieur [REDACTED] en 2004, pour un travail de valeur égale, celui-ci percevait une rémunération sensiblement identique voir légèrement supérieure à celle de Madame [REDACTED] (après mise en proportion temps plein/temps partiel), il a bénéficié également d'un coefficient supérieur, alors que Madame [REDACTED] disposait notamment d'une expérience professionnelle et d'une ancienneté bien supérieures.

L'étude du statut des personnels des organismes de développement économique n'éclaire pas les débats sur les différences de rémunérations constatées. Ce statut ne fixait à l'époque considérée qu'un cadre très imprécis et seulement des planchers en matière de coefficients. Il apparaît que les salaires pratiqués dans les comités d'expansion économique au niveau national étaient très variables avec des moyennes sans grande signification. Le caractère relativement discrétionnaire de la fixation des rémunérations au sein de chaque Comité d'Expansion Economique apparaît d'ailleurs dans les propos tenus par Monsieur [REDACTED] devant les conseillers rapporteurs.

Le fait que Madame [REDACTED] percevait une rémunération largement supérieure à la moyenne nationale au regard d'un document décrivant une situation générale et nationale (UCCAR) est inopérant dans le cadre d'une notion de discrimination qui s'apprécie au sein de l'entreprise que constitue le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme.

En conséquence, il échet de constater en l'espèce que Madame [REDACTED] produit des éléments susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement en sa défaveur, et que le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme ne justifie pas cette disparité de rémunération constatée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination salariale imputable à son employeur, le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme. Au regard des observations et éléments susvisés, cette discrimination salariale apparaît fondée sur le sexe. Le jugement sera donc infirmé en toutes ses dispositions.

- Les conséquences -

Les pièces communiquées permettent d'établir l'existence d'une discrimination salariale depuis 1996. Madame [REDACTED] en sollicite la réparation par des rappels de salaires depuis octobre 2001 sur la base de la rémunération perçue par le seul Monsieur [REDACTED] qui ne constitue que l'un des éléments de comparaison en l'espèce.

A l'époque considérée, il n'est pas établi l'existence, hors un plancher minimum de points très éloigné de la pratique, de grilles ou de références conventionnelles, précises et fiables, permettant d'éclairer le litige sur les conséquences de la discrimination salariale subie par

Madame Isabelle RIEUF.

Toutefois, au regard des rémunérations perçues par les salariés se trouvant dans une situation comparable, notamment Messieurs [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] des observations susvisées, la Cour est en mesure d'évaluer que Madame [REDACTED] aurait dû bénéficier d'une rémunération mensuelle brute globale (comprenant le salaire de référence et les primes) supérieure d'au moins 500 Euros à celle effectivement perçue à compter du 20 octobre 2001.

En conséquence, le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme sera condamné à verser à Madame [REDACTED] une somme de 45.700 Euros, à titre de rappel sur l'ensemble des éléments de salaire (brut) pour la période d'octobre 2001 à mai 2009 inclus (1.200 Euros en 2001 - 6.000 Euros en 2002 - 6.000 Euros en 2003 - 6.000 Euros en 2004 - 6.000 Euros en 2005 - 6.000 Euros en 2006 - 6.000 Euros en 2007 - 6.000 Euros en 2008 - 2.500 Euros en 2009), ainsi qu'une somme de 4.570 Euros au titre de congés payés afférents.

Compte tenu des éléments d'appréciation dont la Cour dispose, en l'absence de dispositions conventionnelles précises, mais au regard notamment des éléments de comparaison susvisés, des compétences, de la qualification et de l'ancienneté acquises par Madame [REDACTED] il sera fait droit à la demande de l'appelante quant à sa classification au coefficient 370 points à compter du 1^{er} juin 2009.

Madame [REDACTED] sera déboutée de ses autres demandes.

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme devra rectifier les bulletins de paye de Madame [REDACTED], à compter d'octobre 2001, en conformité avec les dispositions du présent arrêt, par la délivrance au moins d'un bulletin annuel rectificatif sur la période considérée.

- Sur l'article 700 du code de procédure civile -

Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme, qui succombe au principal, sera donc d'abord tenu aux dépens d'appel comme de première instance, ce qui prive de fondement sa demande au titre de l'article susvisé. Le Comité d'Expansion Economique du Puy de Dôme sera condamnée à payer à Madame [REDACTED] la somme de 2.000 Euros en répétition de ses frais non compris dans les dépens d'appel.