

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

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 10  
ARRÊT DU 11 Juin 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 15/00404 – N° Portalis 35L7-V-B67-BVO42

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 10 Décembre 2014 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS RG n° 13/08399

APPELANTE

Madame Z X

[...]

[...]

représentée par Me Marta BUKULIN, avocat au barreau de PARIS, toque : D0486

INTIMEE

Société FRANCE TELEVISIONS

7 esplanade Henri-de-France

[...]

représentée par Me Fabrice AUBERT, avocat au barreau de PARIS, toque : A0100

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Avril 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Françoise AYMES-BELLADINA, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Véronique PAMS-TATU, Présidente de Chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, Conseillère

Madame Florence OLLIVIER, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 17 décembre 2018

Greffier : M. Julian LAUNAY, lors des débats

ARRET :

— Contradictoire

— par mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

— signé par Madame Véronique PAMS-TATU, Président de Chambre et par Monsieur Julian LAUNAY, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Vu les conclusions de Madame Z X et celles de la société SA France TELEVISIONS visées et développées à l'audience du 19 décembre 2018.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Madame X a été embauchée par la société France TELEVISIONS le 7 octobre 1993 en qualité de journaliste pigiste rédacteur ; les parties ont régularisé un contrat à durée indéterminée en qualité de rédacteur reporter le 1er octobre 1998 avec une reprise d'ancienneté au 17 mars 1994 dans la profession de journaliste et au 7 octobre 1993 dans la société.

Madame X a ensuite occupé les postes de journaliste spécialisé à compter du 1er janvier 2001, grand reporter à compter du 1er janvier 2004 et grand reporter palier 1 depuis le 15 mars 2012 après la fusion de France 2, France 3, France 4, France 5 et RFO.

La moyenne des derniers salaires est de 4.887,45 euros.

La convention collective est celle des journalistes et la société emploie plus de 10 salariés.

Des écarts de salaire entre hommes et femmes ont été relevés par les représentants syndicaux et des accords pour un rapprochement salarial ont été signés en 1997, 1999, et les 13 juillet 2007, 28 mai 2013 et 1er décembre 2017.

En octobre 2009, Madame X s'est plaint de sa rémunération et de sa position, l'employeur décidant par courrier du 7 décembre 2009 de la faire bénéficier d'une mesure d'avancement à effet rétroactif au 1er janvier 2009.

Madame X a écrit à l'employeur les 13 juillet 2012 et 22 mars 2013 pour se plaindre d'une discrimination au regard de ses fonctions, l'évolution de sa carrière et sa rémunération.

Le 3 avril 2013, le directeur des programmes lui a répondu que ses demandes de grand reporter, responsable d'édition, rédacteur en chef adjoint correspondent à des statuts ou métiers supposant des conditions de nomination et de présence au journal télévisé et que ses fonctions sont bien celle d'un journaliste ; il lui rappelle que l'émission « Les Matins de Paris » vient de démarrer et que du bon déroulement du programme dépendra les évolutions de ceux qui y travaillent.

Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 5 juin 2013.

Par courrier du 24 mars 2014, la société France TELEVISIONS a écrit à Madame X pour lui indiquer qu'à la suite de la signature de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, il lui était accordé une revalorisation de sa rémunération à effet rétroactif au 1er janvier 2012, et une modification de son

positionnement au sein de la grille de classification et de rémunération des journalistes avec effet rétroactif au 1er janvier 2013, date de mise en oeuvre du nouvel accord collectif.

Par jugement rendu le 10 décembre 2014, le conseil de prud'hommes a débouté Madame

X de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.

Madame X a interjeté appel le 9 janvier 2015 et demande l'infirmité du jugement et sollicite la condamnation de la société France TELEVISIONS à lui payer les sommes de :

- 263.291,12 euros à titre de rappel de salaire de janvier 2008 à septembre 2018,
- 26.329,11 euros à titre de congés payés afférents,
- 100.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination salariale sur le fondement de l'article L 1134-5 du code du travail,

D'ordonner à la société France Télévisions la cessation de cette discrimination salariale sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

D'ordonner la délivrance de bulletin de paye rectifiés de 2008 à 2018 sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document,

A titre subsidiaire, si la cour ne retenait pas une discrimination salariale mais un non-respect du principe « à travail égal salaire égal », la condamnation de la société France TELEVISIONS à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de la somme de 300.000 euros

En tout état de cause, la condamnation de la société France TELEVISIONS à lui payer :

- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'exécution de bonne foi du contrat de travail sur le fondement de l'article L 1222-1 du code du travail,
- 20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation et de formation sur le fondement de l'article L 6321-1 du code du travail,
- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour la mise à l'écart,
- 4.000 euros au titre des frais irrépétibles et aux entiers dépens.

Et elle sollicite la condamnation de la société France TELEVISIONS à lui verser des intérêts au taux légal avec anatocisme à compter de l'introduction de la demande.

La société France TELEVISIONS demande la confirmation du jugement, le rejet des demandes de Madame X et que chacune des parties conserve la charge de ses frais irrépétibles et que Madame X soit condamnée aux dépens.

Elle soutient :

- sur la date d'embauche et la qualification,

que ce grief qui date de 1994 est prescrit, et à titre subsidiaire de dire que l'embauche est intervenue le 7 octobre 1993, que la salariée ne rapporte pas la preuve d'une ancienneté remontant à 1989 et de dire que l'embauche est intervenue à l'indice 1210 en qualité de journaliste au niveau 2 (rédacteur reporter) et qu'aucune discrimination à l'embauche n'est intervenue ;

— sur l'évolution de carrière, de constater que Madame X a bénéficié de promotions, avancement dans le niveau conventionnel et indiciaire et d'augmentations salariales tout au long de sa carrière et de débouter la salariée de sa demande en reconnaissance d'un emploi de responsable d'édition, de rédacteur en chef adjoint ou de rédacteur en chef et de dire qu'aucune discrimination dans son évolution de carrière n'est établie ;

— sur le principe « à travail égal, salaire égal », de dire que les fiches de paye d'autres salariés occupant la même fonction de grand reporter à ancienneté comparable (22 à 24 ans d'ancienneté) permettent d'établir le respect de ce principe ;

A titre subsidiaire, sur les chefs de demandes, de dire que :

— la demande de rappel de salaire antérieure au 5 juin 2008 est prescrite,

— les calculs de rappels de salaire à partir de la rémunération brute maximale des grands reporters figurant dans le rapport sur l'égalité hommes/femmes de 2010 ne sont pas pertinents,

— la salariée ne produit aucune pièce justifiant le préjudice moral,

— de la débouter de ses chefs de demandes en rappel de salaire, dommages et intérêts pour discrimination salariale, en cessation de la discrimination sous astreinte de 100 euros par jour et remise de bulletins de paye rectifiés sous astreinte de 50 euros par jour,

— sur la demande subsidiaire d'indemnisation de 300.000 euros, il est demandé de dire que les fiches de paye de salariés occupant la même fonction de grand reporter à ancienneté comparable (22 à 24 ans d'ancienneté) permettent d'établir le respect de ce principe à l'encontre de la salariée et de la débouter de cette demande,

— sur la demande de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'exécution de bonne foi du contrat de travail sur le fondement de l'article L 1222-1 du code du travail, de dire que l'employeur produit les accords d'entreprise établissant sa volonté d'exécuter de bonne foi les contrats de travail, et vu l'article 1315 devenue l'article 1353 du code civil, de dire que la preuve contraire de l'exécution malicieuse et de mauvaise foi du contrat de travail n'est pas rapportée, que le préjudice invoqué n'est pas justifié, ni le lien de causalité entre la faute alléguée et le préjudice invoqué,

— sur la demande de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation et de formation sur le fondement de l'article L 6321-1 du code du travail, de dire que ce chef de demande est prescrit pour la période antérieure au 5 juin 1988 et aucun manquement n'est établi, que le préjudice invoqué n'est pas justifié, ni le lien de causalité entre la faute alléguée et le préjudice invoqué,

— sur la demande de 50.000 euros pour la mise à l'écart, outre que le fondement juridique fait défaut, aucun manquement n'est établi, aucun préjudice, et aucun lien de causalité.

SUR CE

## Sur la prescription

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a réduit le délai de prescription de 5 ans à 3 ans en matière de paiement des salaires ; mais pour toutes les actions en paiement de salaires introduites avant le 14 juin 2013, le délai de prescription étant de 5 ans et Madame X ayant saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 5 juin 2013, elle ne peut réclamer le paiement de salaire avant le 5 juin 2008 ;

Concernant la discrimination, en application de l'article L 1134-5 du code du travail l'action en réparation du préjudice résultant de la discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination, mais les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice pendant toute sa durée à condition que le salarié n'ait pas eu connaissance de la discrimination ; si dès octobre 2009, Mme X s'est plaint de discrimination salariale, elle a saisi dans le délai de cinq ans le conseil de prud'hommes soit le 5 juin 2013.

## Sur la date d'embauche

La salariée soutient qu'elle a travaillé depuis septembre 1989 au sein de la société France Télévisions, ce que conteste l'employeur qui affirme que l'embauche est intervenue le 7 octobre 1993 et que la salariée ne rapporte pas la preuve d'une ancienneté remontant à 1989 ;

Si Madame X a travaillé pour la société France 3, c'est dans le cadre de divers contrats à durée déterminée d'août 1989 à juin 1990 en qualité de collaboratrice d'émissions payée au cachet au vu des seuls documents produits, soit les fiches de paie et l'attestation de Monsieur A B produites par la salariée ; en conséquence, son embauche en qualité de salariée de France Télévisions doit être fixée à 1993.

## Sur la discrimination.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2088-496 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 et de ses m'urs, de son orientation ou identité 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.

L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2088-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et le juge forme sa conviction après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Au soutien de ses prétentions, Madame X invoque les éléments suivants dont elle prétend avoir été victime :

— sa qualification professionnelle, et l'évolution de sa carrière,

— sa rémunération.

S'agissant du 1er élément, Madame X présente les éléments de fait suivants :

— malgré son ancienneté dans la profession, sa grande expérience ses compétences et ses diplômes, sa disponibilité et la réalité des fonctions exercées et malgré les promesses de l'employeur, elle a été engagée comme rédacteur reporter qui est la fonction la plus basse dans la grille des journalistes après celle de journaliste stagiaire alors qu'à 46 ans elle aurait dû être engagée comme journaliste spécialisée,

— cette incohérence à l'embauche s'est poursuivie et aggravée tout au long de sa carrière,

— elle a assumé depuis son engagement la responsabilité de magazines et ses responsabilités se sont accrues en mars 2013 car l'équipe éditoriale « les matins de Paris » a été restreinte à 4 collaborateurs au lieu de 12 bien que l'émission soit diffusée quatre fois par semaine pour une durée de 26 minutes, qu'elle coordonnait l'ensemble et assurait la réalisation en plus toutes les trois semaines de deux sujets pour « D prend la Bastille » jusqu'en juin 2013 ; ces fonctions sont celles d'une responsable d'édition si ce n'est celles de rédacteur en chef ou de rédacteur en chef adjoint et non celle de grand reporter ; par mail du 12 avril 2013, elle a réclamé le poste de rédacteur en chef adjoint, à tout le moins d'augmenter le palier de grand reporter,

— elle n'a bénéficié que de deux promotions en 30 ans de carrière : en janvier 2001 comme journaliste spécialisé et en janvier 2004 comme grand reporter, la promotion comme grand reporter palier 1 ne résultant que d'une harmonisation intervenue en 2012 et non d'une promotion et le palier 1 étant le plus bas des cinq paliers existants, et depuis 2004, soit depuis 14 ans, elle n'a bénéficié d'aucune promotion,

— malgré l'annonce qui lui a été faite par courrier du 24 mars 2014 par son employeur sur une modification de son positionnement au sein de la grille de classification avec effet rétroactif au 1er janvier 2013, elle n'a vu aucune modification,

— des attestations louent ses qualités professionnelles et indiquent son rôle réel de chef de programme ou de magazines, ou de responsable d'émission, ou de rédacteur en chef, qui ne fut jamais reconnu car elle n'était pas un intermittent du spectacle et qu'elle faisait « fonction de » sans reconnaissance du titre,

— l'absence d'entretien annuel, excepté pour les années 2017 et 2018,

— l'absence de formation.

S'agissant du 2e élément, reposant sur sa rémunération, Madame X présente les éléments de faits suivants :

— le principe à travail égal, salaire égal n'est pas respecté car son salaire ne tient pas compte de la réalité et du contenu des fonctions exercées (responsabilité éditoriale), elle aurait dû être rémunérée comme responsable d'édition de magazines, voire de rédacteur en chef adjoint ou de rédacteur en chef,

— elle subit une discrimination salariale au sein même de son poste actuel de grand reporter par rapport à ses collègues masculins, tel que ceci ressort de l'analyse des rémunérations par fonction de 2008 à 2010 effectuée par la direction des ressources humaines France 3 Nord Ouest dans le cadre du

rapport sur l'égalité hommes/femmes de 2010 sachant que les grands reporters ne bénéficient ni d'une rémunération variable, ni d'une prime de déplacement, au vu du document remis aux représentants syndicaux par France Télévisions relatifs aux salaires des journalistes de France 3 (FTV Vanves) de 2010-2011,

— elle sollicite un rappel de salaire de janvier 2008 à septembre 2018 soit une somme de 263.291,12 euros, son calcul étant fondé sur le rapport relatif aux salaires des journalistes de France 3 Paris (FTV Vanves) de 2010-2011 en tenant compte de la rémunération brute maximale des grands reporters homme ou femme sur les années 2008 à 2010, l'harmonisation intervenue en 2014 pour son salaire de 2012 ne gommant pas la discrimination salariale car la revalorisation a été effectuée selon un salaire médian et il ne s'agissait pas d'une augmentation individuelle ; l'augmentation individuelle survenue en novembre 2017 à effet du 1er janvier 2017 est la seule augmentation individuelle depuis 2004 survenue opportunément à l'approche de l'audience en appel,

— enfin un système d'examen prioritaire de la situation salariale des journalistes n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle (salariale ou promotion) au cours des six années précédentes avait été mis en place, ramené à quatre ans depuis l'accord collectif de 2013, afin d'éviter les disparités et discriminations salariales, système dont elle n'en a pas bénéficié.

La cour examinera successivement chacun des éléments invoqués par Madame X au regard des éléments de fait présentés par elle et des réponses et justificatifs apportés par la société.

Sur la qualification professionnelle et l'évolution de carrière

C'est en vain que Madame X conteste son embauche en qualité de rédacteur reporter estimant que dans la grille des journalistes il s'agit de la fonction la plus basse après celle de journaliste stagiaire et ce malgré ses diplômes en matière d'histoire, car comme le relève justement l'employeur, elle ne justifiait ni avoir fait une école de journalisme, ni avoir une expérience professionnelle importante en qualité de journaliste avant son entrée à France 3 où elle était collaboratrice d'émission et non journaliste, son relevé de carrière démontrant qu'elle n'a eu qu'une petite activité en 1991 pour la cinq et en 1992 pour Bayard Presse et France 3 ; en conséquence son positionnement à l'embauche soit rédacteur reporter indice 1210 est cohérent avec son expérience professionnelle, l'indice conventionnel minimum étant de 1070 ; aucune discrimination à l'embauche ne sera retenue.

Sur son évolution de carrière, l'employeur soutient qu'elle a été augmentée en qualification professionnelle, en indice, en rémunération et qu'elle n'a subi aucune discrimination ; que si elle collaborait à des émissions, elle n'a ni géré des équipes, ni assumé seule la préparation d'une émission et qu'elle a réalisé des chroniques à partir d'images d'archives ; que les entretiens d'évaluation ont permis de faire le point sur son activité ; en 2016, elle mentionnait être satisfaite des conditions professionnelles et humaines, en 2017, elle indiquait être obligée de travailler jusqu'à 70 ans et voulait une reconnaissance et une revalorisation de son statut et en 2018 elle et a demandé à passer au niveau 2 de grand reporter sans jamais faire état d'une discrimination ; que le poste de rédacteur en chef suppose des qualités particulières et notamment l'encadrement d'une équipe et qu'il n'existe pas de promotion automatique d'un journaliste en raison de son ancienneté ; qu'elle ne peut ni être responsable d'édition qui suppose qu'elle participe aux conférences de rédaction et suive l'évolution de la fabrication, le contrôle de la mise en forme du conducteur et la mise en place des transmissions et d'alerte éditoriale en lien avec le rédacteur en chef, poste qui de plus, relève de la filière édition et non de la filière reportage comme les grands reporters, ni rédacteur en chef adjoint qui relève de la filière d'encadrement et suppose d'assister ou de suppléer un rédacteur en chef dans ses missions éditoriales, un rôle de management, la planification du personnel et les activités de la rédaction ; que Madame X n'a jamais exercé de telles fonctions.

Mais l'employeur ne peut sérieusement prétendre que Madame X n'a jamais fait état d'une discrimination alors même que depuis, au moins le 16 octobre 2009, elle s'est plainte de sa rémunération et de sa position par rapport à ses collègues, notamment masculins, grands reporters et que l'employeur a décidé par courrier du 7 décembre 2009 de la faire bénéficier d'une mesure d'avancement à effet rétroactif au 1er janvier 2009 reconnaissant ainsi qu'elle n'avait pas encore bénéficié de l'application de l'accord groupe du 13 juillet 2007 sur l'égalité professionnelle homme/femme (mails des 16 octobre 2009 et lettre de l'employeur du 7 décembre 2009).

Par lettre du 13 juillet 2012 particulièrement détaillée et circonstanciée, la salariée revenait sur son évolution de carrière, sa rémunération et la discrimination dont elle estimait avoir fait ou faire encore l'objet sur le plan des fonctions et de son évolution.

Il résulte des documents produits par les parties que la salariée qui travaille sur des émissions comme, « Face à Face », « Boulevard de la Seine » et les « Matins de Paris » propose des sujets et recherche des archives, participe au choix des personnalités invitées, gère une chronique en autonomie mais n'encadre pas d'équipe ; ce faisant, elle n'est ni responsable d'édition, lequel est garant d'une bonne organisation d'une émission qu'il supervise du début à la fin, en construisant en concertation avec le rédacteur en chef et le présentateur le squelette de l'émission et en participant à l'élaboration du conducteur, supervisant la mise en image des sujets et dirigeant les équipes techniques depuis la régie lors du direct, et encore moins rédacteur en chef ou rédacteur en chef adjoint lequel doit animer une équipe de pigistes et de journalistes et assurer le lien avec la direction et les autres services et être responsable du contenu des différents articles d'une publication ou d'un ensemble d'émissions ; dans son mail du 22 mars 2013, Madame X reconnaît ne pas s'occuper des équipes techniques, ne pas choisir les invités sauf lorsque c'est nécessaire et elle n'encadre pas d'équipe d'autant que l'émission comporte selon ses dires un producteur artistique, un présentateur, une journaliste (Mme X) et deux assistantes ; enfin, elle ne peut sérieusement revendiquer la création d'un poste de responsable d'édition de magazine à son profit au regard des critères de ce poste et du fait qu'il n'a pas été tenu par elle, dans les émissions auxquelles elle a collaboré comme « A vos quartiers » et « Paris D- Paris Cactus », mais par Mme Y.

En conséquence, le statut de grand reporter est conforme au contenu de ses fonctions et même à la revendication de Madame X (mail du 12 avril 2013 dans lequel elle demande au moins d'augmenter le palier de grand reporter et à son entretien d'évaluation de 2018, peu important que d'autres salariés aient suivi un chemin professionnel les ayant conduits à des postes de responsabilités comme rédacteur en chef ou rédacteur en chef adjoint (attestation de Monsieur A B produit par Mme X).

#### Sur la rémunération

Si c'est à juste titre qu'elle a été engagée à 42 ans (et non à 46 ans comme l'indique Madame X) comme rédacteur reporter au regard d'une formation d'historienne et non de journaliste, et qu'elle est devenue journaliste spécialisé à compter du 1er janvier 2001, grand reporter à compter du 1er janvier 2004 et grand reporter palier 1 depuis le 15 mars 2012 après la fusion de France 2, France 3, France 4, France 5 et RFO et le nouvel accord d'harmonisation du 15 décembre 2011, son ancienneté dans ce poste, ses compétences, ses responsabilités accrues depuis le début de l'année 2013 reconnues par les documents produits et les attestations des rédacteurs en chef ou collègues, ayant travaillé avec elle, devaient lui permettre de bénéficier d'une revalorisation au palier 2 de grand reporter et ce depuis le 1er janvier 2013, l'employeur ayant d'ailleurs admis à compter de cette date « une modification de son positionnement au sein de la grille de classification et de rémunération des journalistes avec effet rétroactif au 1er janvier 2013, date de mise en oeuvre du nouvel accord collectif » sans toutefois

l'appliquer ; il lui est donc dû une revalorisation de son salaire et un rappel de salaire correspondant à la différence de rémunération entre le niveau journaliste grand reporter palier 1 et le palier 2.

En l'état de ces éléments, et à défaut de données suffisantes pour procéder à leur calcul, il convient de renvoyer les parties à faire le compte des rappels de salaires dus à Madame X pour la période du 1er janvier 2013 au 1er janvier 2017, sauf, en cas de difficulté, à l'une ou l'autre des parties à saisir la juridiction par voie de simple requête.

Par ailleurs, il est constant que la salariée a par avenant du 7 novembre 2017 obtenu une revalorisation salariale individuelle à effet du 1er janvier 2017, son salaire mensuel brut passant avec prime d'ancienneté et majoration de rémunération au titre de la compensation de forfait jours de 4.381,48 euros à 4.511,49 euros sans changement de palier ; le calcul opéré par les parties sur le palier 2 devra tenir compte de cette augmentation individuelle et appliquer une augmentation similaire en fonction du salaire atteint.

Sur la discrimination et le principe « à travail égal salaire égal » et l'exécution déloyale du contrat de travail

Il est constant que la salariée n'a bénéficié que de peu d'augmentations personnelles (2001, 2004, et 2017) et que le syndicat des journalistes s'est ému depuis longtemps de la disparité des carrières entre homme et femme estimant que les femmes en fin de carrière avaient accumulé un retard salarial important et avaient eu peu d'accès à l'encadrement et que la filière reportage, à laquelle appartient Madame X, a été moins bien traitée pour les mesures individuelles d'augmentation salariale que les deux autres filières.

Mais Madame X qui reproche à l'employeur de ne pas avoir bénéficié du système d'examen prioritaire de la situation salariale des journalistes n'ayant pas eu de mesure individuelle (salariale ou promotion) au cours des six années précédentes et ramené à quatre ans depuis l'accord collectif de 2013, afin d'éviter les disparités et discriminations salariales, ne justifie pas avoir saisi elle-même la commission.

Concernant la disparité des carrières entre homme et femme, en 2011, le rapport de situation comparée Homme/Femme révèle un salaire moyen pour les hommes de 52.340 euros et pour les femmes de 50.837 pour un âge entre 43 et 47 ans et une ancienneté située entre 14 et 16 ans ; or le salaire moyen de Madame X était de 47.881,98 pour une ancienneté de 17 ans, même si le salaire minimum est bien inférieur à la rémunération de la salariée, et de 49.540,78 euros en décembre 2011.

Néanmoins en 2014, le salaire de Madame X était au-dessus de la moyenne des salaires des journalistes grand reporter d'une ancienneté équivalente ; ainsi le document intitulé « Harmonisation salariale, la direction choisit la demi-mesure » du syndicat SNJ du 11 mars 2014 mentionne que le salaire médian des journalistes dans la filière reportage avec 17 ans d'ancienneté est de 51.935 euros ; Madame X qui a 20 ans d'ancienneté a un salaire moyen de 52.469,29 euros en mars 2014 et de 55.815,24 euros en octobre 2014.

Enfin, il ressort du document intitulé « négociations annuelles obligatoires 2017 » que, compte tenu de l'ancienneté de Madame X, la catégorie située entre 20 et 29 ans mentionne que le salaire minimum du grand reporter palier 1 varie entre 52.057 euros (homme) et 52.651 euros (femme) et que le palier 2 varie entre 57.352 euros (homme) et 58.913 euros (femme) et que le salaire moyen palier 1 est de 60.370 euros (homme) et 61.003 euros (femme) et que le palier 2 varie entre 63.960 euros (homme) et 65.260 euros (femme) ; or Madame X a un salaire de 58.649,37 euros, ce qui la place, certes au-dessus du minimum du palier 1, mais en dessous du salaire moyen du palier 1 et bien en dessous du salaire moyen palier 2 qui doit lui être accordé depuis 2013.

Ces éléments comparés depuis 2011 démontrent que la rémunération de Madame X a toujours été au-dessus du minimum des salaires de sa catégorie et a oscillé plutôt autour de la moyenne des salaires mais qu'en 2017, la dégradation de sa rémunération est perceptible, alors qu'en 2014, elle se situait un peu au-dessus de la moyenne ; néanmoins, la salariée ne verse aucun document sur des situations personnelles permettant une comparaison circonstanciée avec la sienne et ne justifie aucunement sa demande de rappel de salaire fondée sur les plus hauts salaires.

En réponse à ces éléments, l'employeur verse des bulletins de paye de 20 grands reporters palier 1 pour le seul mois de septembre 2014 qui ont un salaire comparable à celui de Madame X, pièces sur lesquelles Madame X réplique que cette production ne concerne que 14 grands reporters palier 1 de la région OUEST et 5 grands reporters de FTV Vanves ayant certes une rémunération conforme à la sienne et une ancienneté similaire mais qui ne représente pas la totalité des grands reporters qui serait une vingtaine sur FTV Vanves ; en cause d'appel, l'employeur verse de nouveaux bulletins de paye soit 25 sur la période de décembre 2017 concernant des grands reporters ayant une ancienneté et un salaire comparable à Madame X, production à nouveau contestée par Madame X au motif qu'il s'agit de grands reporters d'antennes situées en province.

C'est ainsi que les pièces sur la moyenne des salaires homme/femme grand reporter sans précision sur le nombre des salariés et la situation comparée de la carrière, excepté l'ancienneté, l'âge et le sexe, présentées par la salariée comme démonstratives d'un retard anormal de carrière sont démenties par celles de l'employeur qui permet de faire apparaître qu'à ancienneté équivalente, sa situation reste comparable à celle de nombre de ses collègues, hommes ou femmes, le document produit sur l'année 2017 par Madame X établissant en outre que le salaire des femmes est supérieur à celui des hommes et qu'aucune discrimination fondée sur le sexe ne saurait être retenue.

En conséquence, si la rémunération perçue par Madame X ne peut caractériser une discrimination salariale au regard des pièces produites, en revanche, il est établi que, l'employeur a créé une inégalité de traitement en ne lui accordant pas le palier 2 du statut de journaliste grand reporter le 1er janvier 2013 qui sera réparé par le rattrapage de son salaire tel qu'énoncé précédemment et par des dommages et intérêts destiné à réparer le préjudice subi par l'inégalité de traitement et l'exécution déloyale du contrat de travail, qu'il convient de fixer au vu des éléments produits, à la somme de 5.000 euros.

Sur l'adaptation et la formation à l'emploi

Madame X soutient que l'employeur a manqué à son obligation d'adaptation et de formation conformément aux dispositions de l'article L 6321-1 du code du travail, ce qui ne lui a pas permis de pouvoir évoluer vers d'autres fonctions et réclame à ce titre une somme de 20.000 euros ; les documents produits montrent une absence de formation entre 2009 et non 2007 et 2016, Madame X omettant une formation en octobre 2008 « Qu'est-ce que le média global » ; il est établi qu'en janvier 2017 dans le cadre du plan de formation, il lui a été proposé deux stages « atelier numérique niveau 1 » et « Droit de l'image » et que Madame X a décliné ceux-ci au motif que la loi n'avait pas beaucoup changé et qu'elle était en tournage sur les deux dates proposées de février et mars 2017 ; Madame X a finalement suivi la formation « atelier du numérique » le 12 octobre 2017 et de nouvelles formations lui ont été proposées en 2018.

Cependant, l'employeur est défaillant dans l'administration de la preuve entre 2009 et 2016 soit durant huit ans et il ne peut soutenir sérieusement que la salariée n'a pas sollicité de formation et que les compétences requises pour son poste étaient acquises, l'absence de formation ayant aussi des conséquences sur une évolution de carrière ; il sera alloué à ce titre une somme de 3.000 euros pour le préjudice subi.

Sur la mise à l'écart

Madame X réclame une somme de 50.000 euros au titre du préjudice subi pour sa mise à l'écart du poste de rédacteur en chef adjoint, et pour avoir été écartée à partir du décès de C D en septembre 2017 de certains magazines ; elle fait aussi état de reproches injustifiés qui sont apparus dans son entretien d'évaluation de 2018 (axes à améliorer) qui participeraient à sa mise à l'écart comme le respect du territoire des animateurs et présentateurs, les horaires de présence, le travail en équipe, et qu'elle a répliqué dans l'entretien d'évaluation et par mail du 27 juin 2018 qu'elle travaillait au forfait jour, qu'elle n'avait jamais eu de reproches de l'équipe pendant 28 ans et qu'elle estimait ne pas avoir empiété sur le territoire des animateurs et que si elle l'avait fait c'était à la demande de C D (avec lequel elle a collaboré de 2009 à 2017 sur plusieurs émissions) et qu'au contraire depuis janvier, elle n'était plus allée sur le plateau sur demande de E F G ; mais son propre mail du 27 juin 2018 indique qu'elle n'a pas vocation à assurer la prise en charge et l'accueil qui n'est pas, selon elle, dans ses attributions de journaliste, et elle n'a pas à assurer la programmation des invités qui est à l'initiative du rédacteur en chef ou de son collaborateur, même si elle a pu le faire en collaboration avec C D pour des émissions très courtes n'ayant ni rédacteur en chef, ni coordinateur ; par ailleurs, même en présence d'une convention de forfait, la salariée ne peut effectuer son temps de travail selon une plage horaire déterminée par elle seule alors qu'elle travaille en équipe ; enfin aucune mise à l'écart par la non attribution d'un poste de rédacteur en chef adjoint ne peut être retenue à défaut de pouvoir prétendre à ce poste comme indiqué précédemment.

En conséquence, aucun élément ne justifiant une mise à l'écart de la salariée, elle sera déboutée de cette demande.

Succombant au moins partiellement, la société France TELEVISIONS supportera les dépens ; l'équité et la solution du litige commandent de condamner la société France TELEVISIONS à payer à Madame X la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté l'ensemble des demandes de Madame X et l'a condamnée aux dépens.

Statuant à nouveau,

Dit qu'il doit être attribué à Madame Z X une revalorisation au palier 2 de grand reporter depuis le 1er janvier 2013,

Renvoie les parties à faire le compte des rappels de salaires dus à Madame Z X pour la période du 1er janvier 2013 au 1er janvier 2017, sauf, en cas de difficulté, à l'une ou l'autre des parties à saisir la juridiction par voie de simple requête,

Dit que pour la période à compter du 1er janvier 2017, le calcul opéré par les parties sur le palier 2 devra tenir compte de l'augmentation individuelle accordée à Madame X et appliquer une augmentation similaire en fonction du salaire atteint,

Condamne la société SA France TELEVISIONS à payer à Madame X la somme de 5.000 euros au titre du préjudice subi,

Dit que la société SA France TELEVISIONS a manqué à son obligation d'adaptation et de formation conformément aux dispositions de l'article L 6321-1 du code du travail,

Condamne la société SA France TELEVISION à payer à Madame Z X une somme de 3.000 euros à ce titre,

Ordonne la délivrance de bulletins de paye rectifiés, sans qu'il y ait lieu de prononcer une astreinte,

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions,

Condamne la société SA France TELEVISIONS à payer à Madame Z X la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société SA France TELEVISIONS aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE