

## Conventions et accords collectifs

- 1) **CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Accord d’entreprise – Exclusion de certains établissements – Licéité – Conditions.**
- 2) **SALAIRES – Accord d’entreprise prévoyant que les dispositions concernant la rémunération ne s’appliqueront pas aux établissements distincts créés après juillet 1985 – Renvoi pour ceux-ci à des accords d’établissement aboutissant à une minoration de la rémunération normalement applicable dans l’entreprise – Traitement différencié contraire au principe “à travail égal, salaire égal”.**

COUR D’APPEL DE BORDEAUX (Ch. Soc.)  
2 juin 2003

**A. et autres**  
contre **Société Sogara France (Carrefour)**

OBJET DU LITIGE :

Le 11 juillet 1985, les sociétés Carrefour ont signé avec les organisations syndicales représentatives un accord national d’entreprise portant statut du personnel des magasins ouverts après juillet 1985. Cet accord énonce que les parties signataires « *soucieuses de ne pas entraver une extension de l’entreprise, conviennent de détacher pour les magasins en début d’exploitation la détermination des éléments de la rémunération du statut collectif Carrefour* » ;

L’article 2 de l’accord énonce ainsi que les salariés embauchés dans les magasins qui viendraient à s’ouvrir à compter du 11 juillet 1985 bénéficient du statut Carrefour tel qu’il résulte de la convention collective nationale de branche et de la convention d’entreprise, à l’exception des dispositions qui déterminent la rémunération directe et indirecte de la prestation de travail. Il est prévu que l’évolution de ces éléments de rémunération, qui se fera en fonction des performances économiques du magasin, fera l’objet d’une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives dans le magasin ;

L’application de cet accord national a eu pour effet de rémunérer les salariés travaillant dans les magasins Carrefour ouverts après juillet 1985 à un niveau moins élevé que ceux employés dans les magasins ouverts avant cette date. Invoquant l’existence d’une discrimination illicite par rapport aux salariés employés dans le magasin de Mérignac, ouvert avant juillet 1985, des salariés du magasin Carrefour de Lormont exploité par la société Sogara ont cité leur employeur devant le Conseil de prud’hommes afin d’obtenir un rappel de rémunération ;

Par arrêt en date du 16 décembre 2002, la Cour, accueillant le contredit formé par les salariés contre le jugement du Conseil de prud’hommes qui s’était déclaré incompétent, a considéré que la juridiction prud’homale avait compétence pour écarter le cas échéant l’application d’un accord collectif qui méconnaîtrait le principe de l’égalité de rémunération consacré notamment par le traité instituant la Communauté économique européenne, et a évoqué le litige sur le fond ;

Par conclusions développées oralement à l'audience, les salariés demandent qu'il soit dit et jugé qu'ils sont en droit de prétendre aux mêmes salaires et accessoires de salaire que les salariés du magasin Sogara de Mérignac à compter du mois d'avril 1993 jusqu'au 31 mai 1999 et au même calcul de l'indemnité compensatrice pour la période postérieure. Ils demandent par ailleurs un rappel d'intéressement et de participation depuis le 16 septembre 1985. Ils sollicitent la mise en œuvre d'une mesure d'expertise pour le chiffrage de ces rappels ;

Ils demandent chacun la somme de 5 000 € à titre de provision à valoir sur les rappels en question. Ils demandent d'autre part chacun la somme de 12 000 € à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de la privation de l'égalité de rémunération depuis l'année 1985 ;

Par conclusions développées oralement à l'audience, la SAS Sogara France demande qu'il soit constaté d'une part que l'évolution des salaires de l'établissement de Lormont a obéi aux règles fixées par la loi et par l'accord collectif et que, d'autre part, une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise relevant d'établissements différents ne constitue pas une discrimination ;

#### MOTIFS DE LA DÉCISION :

##### 1) L'existence d'une discrimination

**En application de la règle « à travail égal, salaire égal » énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique ;**

Le principe n'interdit pas que la négociation collective au sein d'un établissement distinct permette d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise. Encore faut-il toutefois que, dans une telle hypothèse, la différenciation ainsi créée soit le résultat d'une négociation collective spécifique à l'établissement et non pas la conséquence de l'application d'un accord national à l'échelle de l'entreprise ;

En l'espèce, la fixation du montant de la rémunération des salariés du magasin Sogara de Lormont n'est pas le résultat d'une négociation collective particulière à cet établissement. Elle est au contraire la conséquence de l'application de l'accord national d'entreprise du 11 juillet 1985. L'employeur ne peut dès lors se prévaloir de la seule existence de cette négociation d'établissement pour légitimer le montant des rémunérations versées aux salariés de l'établissement de Lormont ;

D'autre part, l'accord national d'entreprise du 11 juillet 1985 ne pouvait, sans méconnaître le principe « à travail égal, salaire égal », prévoir que, de façon générale et absolue, les salariés des magasins ouverts postérieurement à sa conclusion percevraient un niveau de rémunération inférieur à celui des salariés des magasins déjà en exploitation ;

Enfin, il est établi et admis par les parties que les salariés des magasins de Lormont (ouvert après juillet 1985) et de Mérignac (ouvert avant cette date) ont une qualification et exercent une activité identique alors que, selon les exemples cités, un gestionnaire de stocks, coefficient 170, percevait à Lormont en mars 1998 un salaire mensuel de 7 786 F, alors que le même gestionnaire de stocks percevait à Mérignac un salaire de 8 454 F. De même, pour une caissière, coefficient 155, le salaire mensuel était de 7 270 F à Lormont et de 7 898 F à Mérignac ;

Il apparaît dans ces conditions que l'accord national d'entreprise du 11 juillet 1985 a eu pour effet de créer, entre les salariés de la même entreprise, une discrimination illicite en matière de salaire. Il y a lieu en conséquence, pour l'examen des demandes formulées par les salariés parties à la procédure, d'écarter l'application de cet accord ;

Il s'ensuit que les demandes de rappel de rémunération sont fondées en leur principe ;

##### 2) La période applicable pour les demandes de rappel de salaire

Aux termes de l'article 2247 du Code civil, l'interruption de la prescription résultant d'une demande en justice est non avenue lorsque la demande est rejetée. En l'espèce, certains des salariés ont saisi le juge des référés le 15 avril 1998. Leur

demande a cependant été rejetée par ordonnance du 8 juin 1998, l'appel contre cette décision étant ultérieurement déclaré irrecevable par arrêt du 14 décembre 1998.

Par suite, le cours de la prescription quinquennale pour la demande en paiement de rappels de rémunération n'a pas été interrompu par la demande en référé du 15 avril 1998, mais seulement par la saisine au fond du Conseil de prud'hommes en date du 25 janvier 1999. La demande des salariés ne peut donc porter que sur la période de cinq ans précédant cette demande, soit sur la période commençant le 25 janvier 1994.

##### 3) La période applicable pour les demandes de rappel d'intéressement et de participation

L'application de l'accord national du 11 juillet 1985 étant écartée, il y a lieu de reconstituer le salaire qui aurait dû être versé aux salariés à compter du 16 septembre 1985, dès lors que l'assiette de l'intéressement et de la participation intègre la rémunération brute et que, par ailleurs, les demandes portant sur le paiement de ces deux avantages ne sont pas soumises à la prescription des salaires.

Le montant de l'intéressement et de la participation sera ensuite déterminé en fonction du salaire reconstitué.

##### 4) La période postérieure au 31 mai 1999

Un nouvel accord national d'entreprise, applicable à compter du 1er juin 1999, a supprimé la différenciation en matière de salaire selon les établissements et a adopté une grille unique de salaire pour l'ensemble des magasins. Elle a prévu un mécanisme d'indemnité compensatrice destiné à préserver les avantages individuels acquis par chacun des salariés.

Il convient de rechercher si, compte tenu de la base de calcul retenue pour la fixation du montant de cette indemnité, une discrimination salariale s'est poursuivie postérieurement au 1er juin 1999.

##### 5) La demande d'expertise

Chacun des salariés produit un dossier complet comprenant ses fiches de paye, les éléments de comparaison et un décompte des rappels de salaire qu'il entend réclamer. Il importe que les éléments ainsi produits soient vérifiés dans le cadre d'une mesure d'expertise comptable, qui aura par ailleurs la charge de vérifier la situation des salariés postérieurement au 1er juin 1999.

Il sera en conséquence fait droit à la demande d'expertise.

##### 6) Les demandes de provision

Au regard des nombreuses pièces versées aux débats par les salariés, la demande de provision, chiffrée à 5 000 € pour chacun d'eux, est justifiée.

##### 7) Les demandes de dommages-intérêts

Les salariés ne sont pas fondés à réclamer l'indemnisation d'un préjudice qui résulterait de l'attitude fautive de l'employeur qui ne leur aurait pas permis de percevoir les salaires auxquels ils avaient droit pour la période antérieure au délai de la prescription de cinq ans.

En effet, outre le fait qu'une demande indemnitaire de cette nature a pour effet de tourner la règle de la prescription quinquennale des salaires, les salariés disposaient de la possibilité de réclamer en justice le paiement des salaires auxquels ils avaient droit dès l'année 1985, alors qu'ils n'ont saisi la juridiction prud'homale qu'en janvier 1999, soit près de quatorze années plus tard. Ils ne peuvent donc faire supporter à l'employeur les conséquences de leur propre inaction.

Les demandes présentées à ce titre seront en conséquence rejetées.

(...)

#### PAR CES MOTIFS :

Dit et juge que les salariés parties à la présente procédure, employés à l'établissement Sogara de Lormont, sont en droit de prétendre, à situation identique, aux mêmes salaires et accessoires de salaires que les salariés de l'établissement Sogara de Mérignac pour la période du 25 janvier 1994 au 31 mai 1999 ;

**Condamne la SAS Sogara France à payer, à titre de provision à valoir sur le montant des rappels de salaire :**

– à Mme Lasoy A. la somme de 5 000 €.

(...)

**Ordonne une mesure d'expertise (...).**

(M. de Charette, prés. - Mes Guedon et Noël, av.)

NOTE. – La société Carrefour avait confié à la société Sogara l'exploitation des magasins portant son enseigne dans le Sud-Ouest. Outre la convention collective nationale des magasins d'alimentation et d'approvisionnement applicable à la branche, le personnel relevait d'un accord d'entreprise fixant son statut à l'échelle nationale pour l'ensemble des magasins Carrefour. Il comportait notamment une grille de salaires. Or, le 11 juillet 1985, un second accord d'entreprise fixait le « *statut du personnel embauché pour des nouvelles ouvertures* » (de magasins).

Aux termes de cet accord si la grille des coefficients demeurait celle fixée par l'accord national antérieur, dans les magasins ouverts après le 11 juillet 1985 par contre le salaire horaire serait désormais établi par un accord d'établissement susceptible de l'affecter « *d'un éventuel abattement qui ne pourra dépasser 15 %* ».

C'est dans cette situation que, dans la région bordelaise, le personnel du magasin de Lormont s'apercevait que pour des emplois identiques les salariés étaient moins bien rémunérés que leurs collègues du magasin voisin de Mérignac. En tant qu'établissement nouvellement ouvert, leur rémunération relevait d'un accord spécifique dans lequel le salaire horaire subissait un abattement.

Invoquant le principe « à travail égal, salaire égal », il s'adressait à la justice pour obtenir une égalisation de leurs salaires avec ceux payés à Mérignac (v. F. Lepany "A travail égal, salaire égal", Dr. Ouv. 2001 p. 201 *in num. spéc.* "Le principe de non-discrimination en droit social").

A la suite d'une longue procédure marquée par de nombreux incidents, intervenait l'arrêt ci-dessus rapporté qui leur accorde satisfaction.

La société Sogara invoquait pour justifier la différence de traitement entre le personnel des deux magasins essentiellement un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 27 octobre 1999 (rapp. ann. C. Cass., Dr. Ouv. 2000 p. 334 ; Droit Social 2000, p. 185 obs. Gérard Couturier, ci-après en sous-note) aux termes duquel la négociation d'un accord collectif au sein d'un établissement distinct permet d'établir des différences de traitement au sein d'une même entreprise entre les salariés de cet établissement et les autres.

Mais comme le fait judicieusement remarquer l'arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux, ce n'est pas l'accord d'établissement de Lormont qui créait une différenciation qui n'aurait pu concerner que le personnel de cet établissement, mais l'accord national d'entreprise du 11 juillet 1985 qui, sans méconnaître la règle proposée par les articles L. 133-5 (premier alinéa 4° a) et L. 136-2 8° du Code du travail, ne pouvait prévoir « *de façon générale et absolue* », la possibilité d'une différence de traitement entre salariés en fonction de la date à laquelle les établissements avaient été mis en exploitation avant ou après celle de sa conclusion.

Il convenait donc d'en écarter l'application aux demandeurs ce qui leur ouvrirait droit à des rappels de rémunération. A cet égard l'arrêt rappelle le jeu de la prescription quinquennale et pour établir de façon précise

les montants dus nomme un expert aux frais avancés par l'entreprise. Dans l'attente des conclusions de l'expert, il accorde aux intéressés une provision d'un montant global de 255 000 € (5 000 € x 51 demandeurs).

Si la discrimination ne résultait pas ainsi de l'accord d'établissement, il est par contre possible de se demander, dès lors que la grille nationale des salaires était maintenue dans son principe, si en établissant une grille moins favorable pour le personnel de l'établissement il ne contrevenait pas aux dispositions de l'article L. 132-23 du Code du travail. S'il ne portait pas atteinte au principe d'égalité n'était-il pas contraire au principe de faveur ? (sur les limites du pouvoir des partenaires sociaux en la matière, v. les obs. de M. Bonnechère sous TGI Paris 14 mai 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 451 à propos de l'articulation entre accords de branche et d'entreprise).

On notera toutefois que les termes employés par l'arrêt laissent planer une certaine perplexité : si c'est bien le régime des accords d'entreprise qui est examiné et si le vocabulaire employé fait référence aux établissements de l'entreprise, il est également mentionné que l'accord national avait reçu la signature de plusieurs sociétés et que l'enseigne de Lormont était exploitée par une société distincte. Dans ces conditions qui diffèrent sensiblement de l'arrêt EDF – où le litige intervenait au sein d'une seule personne morale –, la situation juridique examinée se rapproche plutôt des accords de groupe (Cass. Soc. 30 avril 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 398 n. M.F. Bied-Charreton), ce qui n'ôte toutefois rien à la pertinence de l'application du principe "à travail égal, salaire égal".

F.S.

SOUS-NOTE :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
27 octobre 1999

**EDF contre C. et autres**

Sur le moyen unique :

**Vu l'article L. 132-19 du Code du travail ;**

**Attendu qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas une discrimination illicite au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail ; que, par ailleurs, la négociation collective au sein d'un établissement distinct permet d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise ; qu'il en résulte que des salariés qui n'entrent pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne peuvent faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de cet accord ;**

**Attendu que pour dire que M. C. et quinze autres salariés du centre de production de Loire-sur-Rhône avaient été victimes de mesures discriminatoires de la part d'Électricité de France (EDF) lors de la mise en arrêt garanti pluriannuel de la tranche n° 2 de la centrale thermique de Loire-sur-Rhône et que les intéressés pouvaient en conséquence prétendre à indemnisation dans le cadre des circulaires PERS 7048 et 7049, le Conseil de prud'hommes retient que les dispositions des notes 7048 et 7049 ont été effectivement accordées au personnel de la centrale thermique de Porcheville, en vertu d'un accord conclu entre le directeur de cet établissement et les organisations représentatives du personnel ; que, selon cet accord, la compensation de la perte des indemnités correspondant au 2 x 8 est réalisée en appliquant le contenu des notes PERS 7048 et 7049 ; qu'il paraît difficilement concevable que dans cette hypothèse, EDF ait accepté de négocier sur cette base, alors qu'elle l'a refusé à Loire-sur-Rhône dans un établissement de même nature, pour des modifications intervenant à des dates très proches... ; que**

pourtant, dans les deux cas, il s'agissait de la suppression du service 2 x 8 heures au profit d'un service en journée correspondant à «une nouvelle organisation liée à la baisse d'activité...» dans une centrale de production thermique; que la similitude de situations impliquait une similitude de solutions; que la pratique de différence de traitement est donc établie; qu'elle est difficilement concevable en droit;

Qu'en statuant ainsi, le Conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule.

(M. Gélineau-Larrivet, prés. - M. Frouin, rapp. - M. Kehrig, av. gén.)