

RÉMUNÉRATION – Principe “à travail égal, salaire égal” – Conventions et accords collectifs – Notion de situation identique – Parcours professionnels spécifiques.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 juillet 2007
CRAMIF contre A. et a.

Vu le principe “à travail égal salaire égal” ;

Attendu que l'article 33 de la *“convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale”*, dans sa rédaction résultant du *“protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements”*, lequel a fait l'objet d'un agrément ministériel le 24 septembre 1992 avec effet au 1^{er} janvier 1993, dispose notamment qu’*“en cas de promotion, les échelons intermédiaires d'avancement conventionnel*

acquis dans l'emploi précédent sont supprimés. Les autres échelons d'avancement conventionnel acquis sont maintenus, étant entendu qu'ils doivent être calculés sur la base du nouveau salaire correspondant au nouveau coefficient” ; que, de son côté, le protocole précité, dont le préambule souligne *“qu'une organisation de la gestion des situations professionnelles est mise en place, par la création d'un système de carrière se composant de l'avancement conventionnel, du développement et du parcours professionnel, pour assurer de nouvelles perspectives de*

carrière aux agents et ainsi reconnaître l'acquisition de compétences professionnelles, aujourd'hui et demain", prévoit dans son article 3 des coefficients de base et des coefficients de carrière, et dans son article 6 relatif à l'avancement conventionnel que "lors du passage du coefficient de l'ancienne classification à celui de la nouvelle classification, il est procédé à un redéploiement d'échelons"; que par application de la combinaison de ces dispositions conventionnelles, des agents en fonction dans des organismes de Sécurité sociale, qui avaient été reclassés le 1^{er} janvier 1993, ont perçu une rémunération moindre que des agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions; que Mme A. et trente-sept autres agents de la Cramif, estimant être ainsi victimes d'une inégalité salariale par rapport à d'autres collègues promus dans le même emploi qu'eux après le 1^{er} janvier 1993 et ayant conservé, conformément aux dispositions des accords collectifs susvisés, leurs anciens échelons d'avancement plus élevés que les leurs, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires correspondant à la différence entre leurs salaires et celui perçu par le collègue promu ayant la rémunération la plus élevée;

Attendu que pour condamner la Cramif au paiement des rappels de salaires réclamés, les arrêts attaqués retiennent que les dispositions des conventions et accords collectifs de

travail ne peuvent faire échec au principe "à travail égal, salaire égal" et aux dispositions légales qui n'en sont qu'une application; qu'il convient donc de faire droit aux demandes de rappels de salaire, les dispositions conventionnelles ne pouvant avoir pour effet qu'un agent plus ancien n'ait pas un salaire égal au salaire le plus élevé de l'agent effectuant un travail égal avec le même coefficient et la même qualification;

Qu'en statuant ainsi, alors que les salariés demandeurs n'étaient pas dans une situation identique à celle des agents avec lesquels ils revendiquaient une égalité de rémunération au regard des parcours professionnels spécifiques de ces derniers pris en compte, sans méconnaître le principe "à travail égal, salaire égal", par les accords collectifs, la cour d'appel a violé ce principe;

Et attendu que la cour est en mesure, en application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, de mettre un terme aux litiges en statuant sans renvoi;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes leurs dispositions, les arrêts de la Cour d'appel de Paris des 1^{er} et 7 mars 2006;

Dit n'y avoir lieu à renvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Grivel, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

Cet arrêt *Cramif* n'est certes pas le premier, ni probablement le dernier de son espèce, et sa double référence au principe à *travail égal salaire égal* et à la notion de « *parcours professionnel* » autorise quelques interrogations.

I. La règle "à travail égal, salaire égal" comme principe.

A partir de l'arrêt *Ponsolle* du 29 octobre 1996 (1), une règle générale d'égalité de rémunération entre les salariés, dégagée par voie d'induction des articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail, s'est affirmée en jurisprudence, qualifiée ensuite de principe (2), d'où le visa par l'arrêt ci-dessus du "principe à *travail égal, salaire égal*" (3).

La doctrine a souligné les liens et croisements existant entre le principe d'égalité et le principe de non discrimination, mais aussi ce qui les distingue. La discrimination implique l'existence non seulement d'une différence de traitement, mais aussi d'un motif illicite, ce qui renvoie notamment à la liste des critères de distinction prohibés dans l'article L. 122-45 du Code du travail, ou bien sur à l'alinéa 5 du préambule de la Constitution. En droit communautaire, la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 « portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » a imposé par exemple aux Etats membres des obligations précises en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle... La règle d'égalité conduit pour sa mise en œuvre à une comparaison : tous les salariés « placés dans une situation identique » doivent bénéficier des mêmes avantages (4).

Sur le terrain de la preuve, les deux règles se rencontrent, mais sur des bases différentes. La preuve d'une discrimination nécessite de la part du salarié « la présentation des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » et il appartient à l'employeur de « prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (article L. 122-45), à tout motif illicite. La preuve d'une inégalité, par référence à l'article 1315 §2 du Code civil impose à l'employeur de prouver qu'il s'est bien « libéré » de son obligation de respecter le principe-règle à *travail égal-salaire égal* (5). L'on aboutit au même système : dès lors que le salarié fait apparaître une inégalité de traitement, l'employeur doit s'expliquer en produisant de éléments objectifs (et licites sinon il y a discrimination) de différenciation.

(1) Dr. soc. 1996.1013, obs. A. Lyon-Caen; Dr. Ouv. 1997.149, note P. Moussy.

(2) Soc. 18 mai 1999, Bull. civ. V n° 213.

(3) V. *supra* p. 556 les obs. de I. Meyrat à propos de Soc. 19 juin 2007, OEHC.

(4) Soc. 18 janv. 2000, Bull. civ. V n°25.

(5) Soc. 28 sept. 2004, Dr. soc. 2004.1144 et la note C. Radé; Dr. Ouv. 2005.65, note M. Henry.

L'arrêt ci-dessus concerne la mise en œuvre de la règle d'égalité salariale, en posant le problème du contenu de la comparaison. Une nouvelle fois, des agents en fonction dans des organismes de sécurité sociale se trouvent être moins bien rémunérés, à qualification égale, que certains de leurs collègues nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions, et ceci résulte d'un accord collectif sur la classification des emplois et la création d'un "système de carrière". L'on est donc amené à examiner ce qui caractérise une différence de situation au regard du principe à travail égal-salaire égal.

II. Comment se définit la situation identique ?

La règle d'égalité salariale s'impose « *pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique* » depuis l'arrêt *Ponsolle*. Des critères de différenciation devaient donc être définis : critères objectifs, licites, ne résultant pas des textes, mais à formuler par le juge, contribuant ainsi à l'affirmation d'un ordre public salarial assurant la primauté des droits fondamentaux (6).

Or le point de départ incontournable de cette démarche réside dans les notions mêmes de salaire et de travail. Dans la théorie développée par le droit du travail, le salaire n'est plus le prix d'un travail marchandise. Certes, le salaire trouve sa source dans la relation contractuelle, le contrat de travail. Mais avec les substituts du salaire (indemnité de congés payés, indemnités en cas de maladie) ou le salaire "d'inactivité" (v. l'exemple de l'article L. 122-24-4 §3), le salaire ne correspond plus seulement à la contrepartie du travail fourni, il se rattache à l'emploi. A côté de cela le travail, tel qu'il est pris en compte dans le contrat de travail, ne peut se définir sans considération de la personne du travailleur-sujet. C'est bien ainsi qu'est entendue la "valeur égale" du travail par l'article L. 140-2 du Code du travail lorsqu'est en cause l'égalité salariale entre les sexes.

Les arrêts *Cramif* et la jurisprudence récente de la cour de cassation posent le problème non pas de l'établissement d'une liste de justifications des différences de rémunération, mais de la définition des éléments à prendre en compte pour vérifier l'identité de situation.

Les hésitations de la Cour de cassation ne rendent pas sa jurisprudence limpide. Dans son arrêt *Chavance* du 15 mai 2007 (7), la Chambre sociale affirme que « *une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur ne suffit pas à caractériser à elle seule une différence de situation...* », après avoir admis dans un arrêt du 20 mars 2007 que des salariés de droit privé soumis à la négociation collective des salaires ne se trouvent pas dans la même *situation* que des fonctionnaires (8). Qui plus est un arrêt du 28 avril 2006 avait considéré comme différente la situation de deux salariés occupant le même emploi l'un (intermittent du spectacle) comme titulaire d'un contrat à durée déterminée, l'autre sur la base d'un contrat à durée indéterminée, le premier pouvant valablement bénéficier d'une rémunération plus importante car n'ayant pas, comme le second, accès à une mutuelle ou un plan d'épargne d'entreprise. Le communiqué de la Cour de cassation parlait de « *situation plus stable* ». L'arrêt de cassation du 15 mai 2007, apparemment contradictoire, s'explique peut-être par une insuffisante motivation *in concreto* de la Cour d'appel (9)

Avec la décision commentée du 3 juillet 2007, l'on retrouve en tout cas la référence aux « *parcours professionnels spécifiques* » de certains salariés dans le cadre des accords collectifs dont ils relèvent déjà présente dans l'arrêt du 3 mai 2006 précité. Faut-il dénoncer un contournement du principe d'égalité « en jouant sur les sources » ? (10). Dans un contexte de négociation collective sur le thème de la « *sécurisation de parcours professionnels* » une réflexion s'impose sur le rôle des accords collectifs en matière de définition des situations de travail et des limites à fixer. Il revient au juge le cas échéant d'exercer son contrôle sur le contenu des accords et de dégager les éléments objectifs et vérifiables autorisant la différenciation des situations juridiques avec ses conséquences salariales. La jurisprudence communautaire a par exemple admis que « *la formation professionnelle constitue un critère valable aux fins non seulement de vérifier si les travailleurs effectuent ou non un même travail mais également de justifier objectivement le cas échéant une différence dans les rémunérations attribuées à des travailleurs exerçant une activité comparable* » (11).

Voilà une orientation évidemment à préciser au plan national, dans le cadre d'une construction beaucoup plus large, celle d'une nouvelle définition et d'une sécurisation des parcours professionnels.

Michèle Bonnechère

(6) v. note sous Soc. 15 déc.1998 Dr. soc. 1999.187.

(7) Dr. Ouv. 2007.362, et la chronique M.-F. Bied-Charreton.

(8) N° 05-44626, La Poste.

(9) en ce sens : C. Radé, Dr. soc. 2007.898.

(10) V. Th. Aubert-Monpeyssen, JCP ed. E 2006.1909, et M.-F. Bied-Charreton, chronique précitée.

(11) CJCE 26 juin 2001, S. Brunnhofer, aff. C 381/99 ; CJCE 11 mai 1998, Angestelltenbetriebsrat, aff. C 309/97.