

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Rémunération – Principe “A travail égal, salaire égal” – Effets.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 février 2009
CAF de Paris contre B. et autres (pouvois n° 07-41.406 et s.)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 18 janvier 2007), que Mme B. et quatre salariées engagées en qualité d’assistantes sociales par la Caisse d’allocations familiales de Paris ont saisi la juridiction prud’homale de demandes de rappels de salaires en faisant valoir que l’application combinée de la convention collective nationale du 8 février 1957 et du protocole d’accord du 14 mai 1992 portant classification des emplois des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements avait créé une disparité de rémunération entre des salariés de même qualification exerçant le même emploi puisque, en tant qu’agents en fonction au sein de la Caisse d’allocations familiales de Paris au moment de la réforme, ayant été reclassées le 1^{er} janvier 1993, elles percevaient une rémunération moindre que les agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions ;

Attendu que la Caisse d’allocations familiales (CAF) de Paris fait grief aux arrêts d’avoir déclaré nul l’article 6 du protocole du 14 mai 1992 et de l’avoir condamnée à payer aux salariées un rappel de salaire pour la période du 11 août 1998 au 29 juillet 2004, outre les congés payés afférents, alors, selon le moyen, que, si l’employeur est tenu d’assurer l’égalité de rémunération entre tous les salariés, c’est à la condition que les salariés soient placés dans une situation identique ; que les agents en fonction dans des organismes de sécurité sociale reclassés le 1^{er} janvier 1993 en application de l’article 6 du protocole du 14 mai 1992 et les agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions, dont le coefficient d’ancienneté a été déterminé par application des articles 29 à 33 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale, ne sont pas dans une situation identique au regard des parcours professionnels spécifiques de ces derniers, parcours justement pris en compte sans méconnaître le principe “A travail égal, salaire égal”, par les accords collectifs ; qu’en affirmant que l’article 6 de l’accord du 14 mai 1992 portait atteinte sans motif légitime au principe “A travail égal, salaire égal” et devait être déclaré nul dans la

mesure où il crée, dans un certain nombre de cas, une hiérarchie des salaires inversée au détriment des plus anciens, et en en déduisant que la salariée demanderesse, déjà assistante sociale au 1^{er} janvier 1993, était fondée à bénéficier du même système de reprise d’ancienneté et du même salaire qu’une autre salariée devenue assistante sociale au sein de la CAF après cette date, la Cour d’appel a violé le principe « A travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu que, au regard du respect du principe “A travail égal, salaire égal”, la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l’entrée en vigueur d’un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu’il appartient à l’employeur de démontrer qu’il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la Cour d’appel, qui a retenu qu’aucun élément tenant à la formation, à la nature des fonctions exercées ou à l’ancienneté dans l’emploi ne distinguait les salariées, qui se trouvaient dans une situation identique, et que l’avancement plus rapide de celles qui avaient été promues assistantes sociales après le 1^{er} janvier 1993, date d’entrée en vigueur du protocole d’accord du 14 mai 1992, n’était que la conséquence des modalités d’application du reclassement des emplois, défavorables aux salariées nommées dans ces fonctions avant l’entrée en vigueur du protocole, en a exactement déduit qu’il n’existait aucune raison objective pertinente justifiant la disparité de traitement ; que le moyen n’est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(Mme Collomp, prés. - Mme Mariette, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Choucroy, Gadiou et Chevallier, av.)

Note.

Par cet arrêt rapporté du 4 février 2009 (P+B+R), la Cour de cassation accepte enfin de revenir sur sa jurisprudence inaugurée par ce malheureux arrêt du 3 mai 2006 (1) par lequel elle avait considéré – après avoir pourtant décidé qu'un accord collectif ne peut faire échec à la règle d'égalité salariale en s'inspirant de l'article L. 140-4 du Code du travail (2) –, que les salariés (tous agents d'un organisme de sécurité sociale) n'étaient pas dans une situation "*identique*" à celle des agents avec lesquels ils se comparaient alors même qu'ils effectuaient le même travail et étaient plus anciens qu'eux dans le métier, uniquement en raison d'une prétendue différence de "*parcours professionnel*".

Cette différence de parcours professionnel était – rappelons-le – invoquée par les employeurs de manière inappropriée puisqu'elle était basée uniquement sur l'intervention du Protocole de branche des organismes de Sécurité sociale du 14 mai 1992, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1993 : les salariés qui étaient promus postérieurement à cette date à une certaine qualification se voyaient paradoxalement garantir un déroulement de carrière et un niveau de salaire plus avantageux que les salariés déjà classés dans cette qualification (3).

L'objet de l'accord était, selon les employeurs, de permettre un "*redéploiement*" des promotions et des carrières en donnant un attrait particulier aux promotions en contrepartie de l'effort de formation que celles-ci étaient supposées exiger.

Cependant, cet objectif de redéploiement, qui pouvait en tant que tel paraître légitime, ne pouvait être atteint au prix d'une quelconque entorse au principe "*A travail égal, salaire égal*".

La jurisprudence du 3 mai 2006 était basée sur un oubli : les salariés plus anciens dans le métier avaient fourni, eux aussi, en leur temps, les mêmes efforts de formation que les nouveaux promus, puis acquis une expérience et une ancienneté que ces nouveaux promus n'avaient pas.

Le "*parcours professionnel*" était en réalité le même dans les deux cas, que les salariés soient arrivés dans la qualification avant ou après le nouvel accord de 1993, avec pour seule différence un décalage d'ancienneté dans la qualification ; et la Cour de cassation aurait dû purement et simplement appliquer la jurisprudence *Ponsolle* prenant en compte l'ancienneté comme critère de différenciation d'une situation pour justifier une rémunération plus élevée (4).

Par l'arrêt rapporté, la Cour de cassation est venue, de façon heureuse, corriger cette grave anomalie qui avait eu pour conséquence de diviser la collectivité de travail, et qui, en outre – n'ayant pas été acceptée par les salariés –, avait provoqué une multitude de contentieux dont l'issue ne pouvait être connue à l'avance en l'état de la résistance (heureuse) de nombreuses juridictions du fond.

Ainsi la Cour suprême a-t-elle approuvé, cette fois, la Cour d'appel pour avoir retenu d'abord "*qu'aucun élément tenant à la formation, à la nature des fonctions exercées ou à l'ancienneté dans l'emploi ne distinguait les salariées qui se trouvaient dans une situation identique et que l'avancement plus rapide de celles qui avaient été promues assistantes sociales après le 1^{er} janvier 1993, date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 14 mai 1992, n'était que la conséquence des modalités d'application du reclassement des emplois, défavorables aux salariées nommées dans ces fonctions avant l'entrée en vigueur du protocole*", et pour en avoir déduit ensuite "*qu'il n'existait aucune raison objective pertinente justifiant la disparité de traitement*".

Elle s'est, pour ce faire, explicitement fondée sur le principe aujourd'hui bien établi selon lequel : "*au regard du respect du principe "A travail égal, salaire égal", la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence*" (5).

Cet arrêt se situe en droite ligne de la politique jurisprudentielle actuelle de la Cour de cassation (6) qui, ces derniers temps, consiste à redresser systématiquement et méthodiquement les nombreuses entorses au principe "*à travail égal, salaire égal*" qui avaient émaillé la jurisprudence antérieure.

(1) Soc. 3 mai 2006, Bull. n° 160, Dr. Ouv. 2007 p. 359.

(2) Soc. 23 mai 2001, pourvoi n° 99-41600, Dr. Ouv. 2007 p. 360.

(3) Sur cette jurisprudence, à propos de l'arrêt du 3 mai 2006 : M.-F. Bied-Charreton, La règle "à travail égal, salaire égal" et les conventions et accords collectifs ou Les atteintes indirectes au principe d'égalité salariale sont-elles permises ?, Dr. Ouv. 2007 p. 351 ; note de M. Bonnechère sous Soc. 3 juillet 2007 pourvoi n° 06-42.586, Dr. Ouv. 2007 p. 588.

(4) Soc. 29 octobre 1996, Bull. n° 359, Dr. Ouv. 1997 p. 149 n. P. Moussy : "*l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de*

rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique".

(5) Cf. sur ce principe : Soc. 21 février 2007, Bull. n° 27, Dr. Ouv. 2007 p. 361.

(6) Cf. pour une synthèse – exhaustive mais datée – de la question : Bulletin du droit du travail de la Cour de cassation du 2^e trimestre 2008, M. Zylinderberg, Le principe "*A travail égal, salaire égal*" dans la jurisprudence de la Cour de cassation, à lire sur le site de la Cour de cassation.

Rappelons, à titre d'exemples, en-dehors de l'arrêt précité du 21 février 2007 sur l'absence d'incidence de la date d'embauche au regard de l'application d'un accord collectif, qu'aujourd'hui :

- la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne peut justifier des différences de traitement entre eux (7),
- la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un engagement unilatéral ne peut justifier des différences de traitement entre eux (8),
- *“la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée”* (9),
- la seule appartenance à la catégorie de cadre ne peut justifier une différence de traitement dans l'attribution de titres restaurants (10).

Tout ceci sans oublier l'important arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation selon lequel : *“si celui qui emploie à la fois des fonctionnaires et agents de droit public et des agents de droit privé est fondé à justifier une différence de rémunération entre ces catégories de personnels dont la rémunération de base et certains éléments sont calculés en fonction, pour les premiers, de règles de droit public et, pour les seconds, de dispositions conventionnelles de droit privé, il en va autrement s'agissant d'un complément de rémunération fixé, par décision de l'employeur applicable à l'ensemble du personnel, sur le critère de la fonction ou du poste de travail occupé”* (11).

Aujourd'hui, les choses sont claires.

Pour apprécier l'identité ou l'absence d'identité de situation, il convient de se référer à l'objet de l'avantage en cause. Quant au caractère objectif de la justification fournie par l'employeur, la Cour de cassation s'en tient à une conception stricte, sans plus pouvoir donner l'impression, comme auparavant, de *“trouver une bonne raison d'admettre la différence de rémunération”* (12).

L'arrêt rapporté illustre particulièrement bien la détermination de la Cour suprême à maintenir ce cap, compte tenu de son obstination antérieure à vouloir à toute force donner raison aux organismes sociaux en voyant des parcours professionnels différents là où cette différence n'avait qu'un caractère fictif.

Espérons qu'à l'avenir, ces principes ne seront plus modifiés, et que la notion de *“parcours professionnel”* sera utilisée avec sagesse, en rapport uniquement avec la réalité de la formation, de la nature des fonctions exercées et de l'ancienneté dans l'emploi, d'autant que – rappelons-le – les revirements continuels de jurisprudence, dans une matière qui concerne souvent un nombre considérable de salariés dans une même branche d'activité ou dans une même entreprise, sont pour le moins difficiles à gérer lorsque l'on en arrive au stade de l'exécution de décisions de justice contradictoires dans le temps.

Flux d'argent dans un sens, puis reflux d'argent dans l'autre sens, et ce, pour des montants importants : ces va-et-vient continuels sont à la longue aussi angoissants qu'épuisants, essentiellement pour les salariés qui doivent, pour les besoins de leur vie quotidienne, pouvoir compter sur une rémunération aussi stable que juste dans son montant, en contrepartie du travail que, eux, fournissent de manière stable et juste, sans variation aucune de quantité ni de qualité, tous les jours de leur vie professionnelle.

Cette instabilité financière renouvelée, provoquée par une instabilité chronique de la jurisprudence, et renforcée en outre par les nombreuses cassations prononcées à tort sans renvoi, ne peut que contribuer, tant à la dégradation des relations sociales dans les entreprises, qu'à la détérioration de la confiance que les justiciables doivent pouvoir nourrir envers les juridictions du travail, pour sauvegarder leurs droits, particulièrement lorsque ceux-ci sont menacés par des interprétations spécieuses de la règle de droit applicable.

Marie-France Bied-Charreton

(7) Soc. 11 juillet 2007, Bull. n° 119 : sauf en ce qui concerne les avantages individuels acquis par ceux engagés avant la dénonciation.

(8) Soc. 12 février 2008, Bull. n° 36, P+B ; sur cet arrêt : F.C. *“La date d'embauche ne justifie pas des différences de traitement”*, in Semaine sociale Lamy, 25 février 2008, n° 1342, p. 12.

(9) Soc. 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-42.107, publié au Bull.

(10) Soc. 20 février 2008, Bull. n° 39.

(11) Ass. Plén. 27 février 2009, pourvoi n° 08-40.059, P+B+R+I.

(12) Cf. J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, G. Auzero, *Droit du travail*, Dalloz, 24^e éd., § 761.