

NEGOCIATION COLLECTIVE ET CONTRAT DE TRAVAIL : UN POUR TOUS, TOUT POUR UN ?

I. Impacts des accords collectifs sur l'exécution des contrats de travail

Salaire et classifications

par Michel HENRY, Avocat au Barreau de Paris

PLAN

- I. Concours de classifications conventionnelles
- II. Surqualification contractuelle
- III. Le statut juridique du différentiel entre le salaire réel et le salaire conventionnel
- IV. Stipulations contractuelles et effet impératif des conventions collectives
- V. Le statut des avantages acquis et la structure de la rémunération
- VI. Avantages acquis et principe d'égalité : le droit pour l'employeur de procéder unilatéralement à une égalisation
- VII. Avantages acquis, respect des minima et principe d'égalité

Les classifications servent à déterminer les salaires de base. Après la guerre, dans un contexte de blocage des prix et des salaires, les arrêtés *Parodi* ont établi une liste des emplois, avec les niveaux de salaire leur correspondant (1). Ce travail gigantesque servira de modèle aux partenaires sociaux, après la loi du 11 février 1950 et le retour de la liberté de négocier, pour déterminer, dans les conventions collectives de branche, les salaires minima par catégories, échelons et indices.

L'extension confèrera aux barèmes conventionnels une valeur réglementaire et la méconnaissance des minima conventionnels constitue, au même titre que celle du minimum légal, une infraction pénale (2). Aux salaires de base s'ajoutent des compléments qui aboutissent à la constitution du salaire réel, dont la structure est faite d'éléments additionnés d'origine et de statuts juridiques disparates.

Sans prétendre à aucun plan, seront ici examinés quelques aspects des rapports entre salaires, classifications et stipulations contractuelles, avant de cheminer dans l'espace constitué entre le salaire minimum et le salaire réel pour s'intéresser au statut juridique de cette rémunération complémentaire, notamment au regard du principe d'égalité.

I. Concours de classifications conventionnelles

Les rapports entre salaires conventionnels de branche et salaires conventionnels issus d'autres normes collectives, tels qu'accords d'entreprise ou d'établissement, sont régis par l'article L.2253-4 du Code du travail, qui permet de moduler, par accord d'entreprise ou d'établissement, les majorations de salaire décidées par accords de branche ou tout accord de niveau supérieur, à condition de respecter, au niveau global, l'augmentation de la masse salariale et, au niveau particulier, les minima hiérarchiques

conformément à l'article L.2253-3, alinéa 1^{er} du Code du travail.

Sous réserves de ces modalités, c'est le principe de faveur qui s'applique et, si une entreprise veut instaurer un système de classification non conventionnelle, par exemple, le système de classification américain « Hay », c'est à la condition que chaque salarié puisse identifier la correspondance qui existe entre ce système de classification « maison » et la classification conventionnelle dont il relève.

II. Surqualification contractuelle

Les rapports entre salaires conventionnels et salaires contractuels sont, de la même façon, régis par le principe de faveur défini par la Cour de cassation

comme « le principe fondamental en droit du travail selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application » (3).

(1) Échelle des emplois et des salaires. Arrêtés *Parodi* du 11 avril 1945.

(2) Art. R.2263-3 et R.2263-4 C. trav.

(3) Cass. Soc. 17 juillet 1996, *SNCF*, Dr. Soc. 96-1053, concl. P. Lyon-Caen, n. J. Savatier, Dr. Ouv. 1996 p. 430 n. F. Saramito ; Cass. Soc. 26 octobre 1997, DS 2000.381, n. Radé.

Les classifications sont normalement fondées sur la qualification professionnelle du salarié, laquelle est, en principe, définie par le contrat de travail. Il existe ainsi un jeu d'équivalences entre qualifications contractuelles, niveaux de classification conventionnelle et salaires minima hiérarchiques. Si le salarié conteste sa classification conventionnelle, le juge se reportera aux fonctions réellement exercées et procédera, le cas échéant, à un repositionnement dans la grille (4).

Mais la qualification n'est pas toujours une notion objective correspondant aux fonctions réellement exercées. La volonté des parties peut, par le jeu d'une clause contractuelle, conférer au salarié une qualification différente de celle résultant des fonctions réellement exercées, sous réserve du principe de faveur.

S'il n'est pas possible de convenir d'une sous-qualification, il est possible de convenir d'une surqualification, à condition, rappelle une série d'arrêtés du 7 mars 2012, que l'employeur ait manifesté une « *volonté claire et non équivoque de surclasser le travailleur* », ce qui peut résulter du paiement du salaire correspondant à cette surqualification (5), ou simplement d'une mention portée sur une fiche de paie ou sur le contrat de travail, telle que l'indication d'un emploi de chauffeur au coefficient 145 V de la convention collective des transports routiers, de telle sorte, dit la Chambre sociale, que la Cour n'avait pas à procéder à une recherche concernant les fonctions réellement exercées (6).

III. Le statut juridique du différentiel entre le salaire réel et le salaire conventionnel

Les questions les plus ardues touchant aux rapports entre salaires contractuels et salaires conventionnels portent sur le statut juridique de l'écart existant entre le salaire minimum conventionnel du niveau de classification et le salaire réel. Ce différentiel est, pour le salarié, un avantage personnel dont la pérennité est menacée lorsque le salaire conventionnel augmente. Si les minima augmentent, le différentiel peut-il servir à absorber les augmentations jusqu'à ce qu'il soit résorbé, ou faut-il considérer que l'augmentation des minima doit se répercuter sur le salaire réel ?

Cette deuxième solution découlerait logiquement du caractère contractuel du différentiel, qui ne peut pas être diminué par le jeu de l'augmentation du salaire conventionnel. L'intangibilité du différentiel est certaine si le contrat prévoit le montant de l'écart entre les minima et le salaire réel en valeur ou en points.

En présence d'une convention collective qui définit le salaire par la multiplication d'une valeur du point d'indice par le nombre de points du coefficient d'un salarié, on considérera, si le salarié bénéficie contractuellement d'un nombre de points supplémentaires, que c'est l'ensemble du salaire qui doit évoluer par l'effet de la multiplication du nombre total de points par la nouvelle valeur du point.

À défaut de stipulation dans le contrat et dans la convention, l'augmentation des minima conventionnels ne s'applique pas au salarié dont la rémunération réelle est déjà supérieure à ces minima. Dès lors, ce dernier n'a pas de droit acquis au maintien de la proportion existant en sa faveur entre le salaire minimum conventionnel et celui qui lui est contractuellement dû (7).

IV. Stipulations contractuelles et effet impératif des conventions collectives

L'entrée en vigueur d'une convention collective ou d'une disposition conventionnelle ne peut pas modifier le contrat de travail, et donc la part de salaire supplémentaire dont bénéficie le salarié, mais le principe peut être tempéré par l'existence de dispositions particulières du contrat de travail ou de l'accord collectif.

Le contrat de travail peut-il stipuler que le salaire sera constitué du salaire conventionnel augmenté d'une somme supplémentaire, et prévoir que la prime d'ancienneté conventionnelle s'imputera au fur et à mesure de son augmentation sur ce supplément ? En d'autres termes, les parties ont-elles le pouvoir de neutraliser l'entrée en vigueur d'un avantage conven-

(4) Cass. Soc. 19 mars 2014, n° 13-10.021, Bull. Civ. V, n° 82.

(5) Cass. Soc. 7 mars 2012, n° 10-16.611 et s., Bull. Civ. V, n° 91.

(6) Cass. Soc. 24 septembre 2014, *Société Logiscev*, n° 12-28.459, FS - P+B, Dr. Soc. 2014, p. 959, n. Jean Mouly.

(7) Cass. Soc. 15 mai 2014, n° 12-24.667.

tionnel et son évolution en prévoyant par anticipation que cet avantage sera réputé payé par une imputation sur le supplément contractuel, jusqu'à résorption totale de celui-ci ? Une telle clause a-t-elle un objet licite ? Peut-on renoncer par anticipation au bénéfice d'une disposition impérative de la convention collective qui institue un avantage distinct du salaire lui-même ?

Posée de cette façon, la question impose une réponse négative, mais est-il impossible de prévoir

par anticipation la résorption d'un supplément contractuel de rémunération ? La réponse dépend alors du principe que l'on fait prévaloir : le caractère impératif de la norme conventionnelle ou la liberté contractuelle. Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi... à condition qu'elles soient légalement formées, c'est-à-dire à condition que la cause et l'objet en soient licites. Or, le mobile d'une telle disposition n'est-il pas de tenir en échec l'application d'un avantage conventionnel ? La solution est incertaine.

V. Le statut des avantages acquis et la structure de la rémunération

Pour un certain nombre de salariés, notamment ceux travaillant dans des entreprises à statut ou anciennement à statut, le salaire de base est celui que définit strictement la classification conventionnelle. À chaque coefficient ou échelon correspond une rémunération qui est le produit d'un indice par une valeur du point. Les négociations salariales portent sur la valeur du point.

À ce salaire de base peuvent s'ajouter des éléments de rémunération complémentaires, eux-mêmes issus de sources conventionnelles : prime de 13^{ème} mois, prime d'ancienneté, prime de vacances, prime familiale, etc. Si les accords qui instituent ces avantages sont dénoncés en partie ou en totalité et ne sont pas remplacés dans le délai de 15 mois par des dispositions qui s'y substituent, les salariés conservent le bénéfice des avantages individuels qu'ils avaient acquis dans le cadre des accords dénoncés. Ces avantages s'intègrent à leur contrat de travail par application de l'article L. 2261-13 du Code du travail. Une fois contractualisés, les avantages acquis conservent-ils un statut distinct qui garantirait leur intangibilité ?

On a longtemps considéré qu'en cas de dénonciation des accords qui définissaient la rémunération, les salariés avaient seulement droit au maintien du niveau global atteint par la rémunération au jour de la dénonciation.

Le 1^{er} juillet 2008, la Cour de cassation a posé un principe nouveau selon lequel, à l'issue du délai de survie, les salariés conservent en tant qu'avantages acquis non seulement le montant de la rémunération atteinte au jour de la dénonciation, mais également la structure de cette rémunération, de telle sorte que les bulletins de paie doivent continuer à faire figurer distinctement du salaire de base chacun des avantages acquis (8). Cette solution garantit la pérennité des avantages acquis en ce sens qu'elle fait obstacle à leur résorption progressive dans le salaire de base au fur et à mesure de sa progression. Elle conduit, par le même effet, à faire évoluer la rémunération réelle lorsque le salaire de base augmente par suite d'une évolution de la valeur du point d'indice, ou par suite d'un changement d'échelon. Le salarié devrait ainsi voir son salaire effectif augmenté au moins du montant de l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire minimum conventionnel.

VI. Avantages acquis et principe d'égalité : le droit pour l'employeur de procéder unilatéralement à une égalisation

L'arrêt du 1^{er} juillet 2008 est cependant loin d'avoir résolu toutes les difficultés relatives au rapport entre salaire de base et avantages acquis. C'est ainsi qu'ont surgi, de manière imprévue, plusieurs questions touchant au régime des avantages acquis. Ces questions apparaissent lorsque l'avantage acquis est confronté au principe d'égalité.

L'arrêt du 1^{er} juillet 2008 s'inscrivait dans le principe d'égalité entre salariés, puisque le rétablissement des avantages acquis sur les bulletins de paie permettait de justifier le respect de ce principe en présence d'une différence de rémunération entre salariés effectuant le même travail, les uns titulaires d'avantages acquis, les autres non. À cet égard, l'arrêt du 1^{er} juillet 2008 exprimait la logique de la jurisprudence selon laquelle

(8) Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, CNCEP, n°06-44437, P+B+R+I, Dr. Ouv. 2009 p. 52 n. P. Tillie.

« la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un accord collectif ne saurait justifier des différences de traitement entre eux à la seule exception de celles résultant pour les salariés engagés avant la dénonciation des avantages individuels acquis par ces derniers, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 6 du Code du travail, lesquels ont pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont il tirait ses avantages » (9) ; ou encore « le maintien d'un avantage acquis ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un tel accord », cette dernière annotation signifiant qu'un accord de substitution peut prévoir le maintien d'avantages issus de l'accord dénoncé (10).

Pouvait-on déduire de cette formulation que les avantages acquis qui **pouvaient** justifier une différence de traitement **devaient** garantir le maintien d'un écart entre ceux qui en étaient titulaires et les autres ? En d'autres termes, l'écart de traitement était-il un avantage acquis ? La Cour de cassation a répondu, le 24 avril 2013, que rien n'interdisait à un employeur d'accorder à des nouveaux embauchés un 13^{ème} mois pour les mettre à égalité avec les anciens qui étaient titulaires d'une gratification équivalente à un 13^{ème} mois payé au titre d'un avantage acquis : « le principe à travail égal salaire égal » ne s'oppose pas à ce que l'employeur fasse bénéficier, par engagement unilatéral, les salariés engagés postérieurement à la dénonciation d'un accord collectif d'avantages identiques à ceux dont bénéficient, au titre des avantages individuels acquis, les salariés engagés antérieurement à la dénonciation de l'accord » (11).

Cette solution « égalitaire », du moins en apparence, paraît inspirée d'un bon sentiment, mais elle ébranle la notion d'avantages acquis et le principe d'égalité. Le 13^{ème} mois accordé aux nouveaux embauchés n'a, en effet, pas la nature d'une compensation d'un préjudice. C'est un élément de salaire entendu comme contrepartie directe de l'exécution du contrat de travail. En conséquence, on se demande pourquoi les titulaires d'un avantage, acquis dans les conditions spécifiques de l'article L.2261-13 du Code du

travail seraient exclus du bénéfice d'un complément de salaire accordé de manière unilatérale. Il n'y a pas d'équivalence entre ces deux avantages, qui n'ont ni le même objet, ni la même cause, ni la même finalité.

Le principe d'égalité n'implique pas un nivellement salarial lorsque la disparité de rémunération est justifiée par une raison objective et pertinente, ce qui est le cas lorsqu'elle est le fait d'un avantage acquis. En définitive, on cherche vainement la règle sous-jacente à la formule « le principe « à travail égal salaire égal » ne s'oppose pas... », alors qu'on voit bien ce qui s'y opposerait. Il convient, en réalité, de revenir à l'Éthique à Nicomaque, dans laquelle Aristote observe que la juste égalité consiste à « traiter semblablement les choses qui sont semblables, alors qu'il faut traiter les choses dissemblables différemment en proportion de leur dissemblance ». C'est cette approche qui inspire la Cour de justice de l'Union européenne lorsqu'elle affirme que la « **discrimination matérielle consiste soit à traiter de manière différente des situations similaires, soit de manière identique des situations différentes** » (12). Il relève ainsi tout autant du principe d'égalité de traiter de façon égale des situations similaires que de traiter différemment des situations différentes.

La formule choisie par l'arrêt du 24 avril 2013 ne peut, en réalité, se comprendre que si l'avantage acquis est devenu un élément de la rémunération ordinaire, ce qui remet en cause son caractère de dédommagement d'un préjudice, pourtant consacré par l'arrêt du 11 juillet 2007 (précité). On voit mal, enfin, comment la jurisprudence du 24 avril 2013 est conciliable avec le principe jurisprudentiel selon lequel des avantages qui n'ont ni le même objet, ni la même cause se cumulent (13).

Ainsi, l'arrêt du 13 juin 2012 se rapportait à une affaire concernant deux 13^{ème} mois qui avaient une apparente identité d'objet. L'un résultait d'un accord collectif, l'autre d'une clause contractuelle. Le salarié réclamait le bénéfice de la gratification conventionnelle en plus du 13^{ème} mois contractuel. La Cour d'appel avait retenu que le 13^{ème} mois contractuel constituait une modalité de règlement d'un salaire annuel payable sur 13 mois, alors que la gratification conventionnelle constituait un élément de salaire

(9) Cass. Soc. 11 juillet 2007, n°06-42.128, Bull. n°119 ; Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°06-43529 et n°06-43530, Bull n°174.

(10) Cass. Soc. 4 déc. 2007, n°06-44041, Bull. n°203, Dr. Ouv. 2008 p.535 obs. crit. I. Meyrat ; Cass. Soc. 27 octobre 2010, n°09-41292.

(11) Cass. Soc. 24 avril 2013, n°12-20164 et n°12-20079. En l'occurrence, il s'agit ici d'un 13^{ème} mois de salaire considéré par la Cour de cassation comme « identique » à l'avantage acquis par les anciens salariés, constitué par une gratification de fin d'année dite aussi 13^{ème} mois.

(12) CJUE, 17 juillet 1963, *Italie c/ Commission de la Communauté économique européenne*, arrêt n°13/63, Rec. 1963, p.337.

(13) Cass. Ass. Plén. 24 octobre 2008, Bull. n°4, Dr. Soc. 2009.38, Avis J. Duplat ; Cass. Soc. 13 juin 2012, n°10-27.395, P+B, Dr. Soc. 2012, p.851, n. C. Radé, et la même finalité (autre arrêt du 24 avril 2013).

répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement. De même, comment peut-on dire qu'un avantage acquis a la même nature, le même objet et la même finalité qu'un mois de salaire supplémentaire, qui entre dans l'appréciation du respect du minimum conventionnel ? La gratification de fin d'année contractualisée en tant qu'avantage acquis n'a pas la même nature, le même objet et la même finalité qu'un 13^{ème} mois de salaire supplémentaire. Ces deux avantages ne sont pas « identiques » pour reprendre la formule de l'arrêt du 24 avril 2013. La solution retenue par la Cour de cassation le 24 avril 2013 impliquerait, là encore, un abandon de la jurisprudence qui confère aux avantages acquis un caractère indemnitaire, non pas pour les soustraire aux charges sociales, mais pour les distinguer du salaire entendu comme contre-

partie directe du travail accompli. Acquis à la date d'expiration du délai de survie, l'avantage acquis deviendrait ainsi un élément de salaire « ordinaire » ou « banalisé », c'est-à-dire qu'il devrait être pris en compte pour l'appréciation du salaire minimum du niveau de classification conventionnel. Pourtant, la Chambre sociale se défend encore aujourd'hui de renoncer à distinguer les avantages acquis du salaire de base lui-même, comme le montre un nouvel arrêt du 25 septembre 2013 (14).

La formule de l'arrêt du 24 avril 2013 : « rien ne s'oppose... » se révèle finalement énigmatique et attend d'autres illustrations, sauf à n'avoir servi qu'à épargner la Caisse d'Épargne en la sauvant d'un lourd contentieux en série.

VII. Avantages acquis, respect des minima et principe d'égalité

On arrive ainsi à une deuxième question, qui est celle de savoir comment doit s'apprécier le respect des minima conventionnels. S'agissant du SMIC, la règle est simple. Seuls sont compris dans le SMIC les éléments de rémunération versés en contrepartie directe de l'exécution du contrat de travail « *les avantages acquis ne pouvaient être compris dans le salaire de base égal au SMIC* » (15).

En matière conventionnelle, la jurisprudence était plus confuse. Un certain nombre de décisions ont considéré que des primes n'entraient pas dans l'appréciation du respect des minima conventionnels si elles « *n'étaient pas liées directement à l'exécution de (sa) prestation de travail* » (16). Cette jurisprudence paraît pourtant ne devoir s'appliquer qu'en l'absence d'indication contraire dans les conventions et accords fixant les salaires minima.

Si le salaire minimum conventionnel est défini comme l'ensemble des sommes versées au salarié, à l'exception d'une énumération limitative d'éléments de rémunération précisément identifiés, la Cour de cassation estime, dans une série d'arrêts du 24 avril 2013 (17), toujours à propos des Caisses d'Épargne, que tous les éléments non exclus des minima y sont

inclus y compris les avantages acquis (18). Il était pourtant soutenu qu'à raison de leur nature juridique spécifique, ils ne pouvaient pas être inclus dans les minima, sauf à les dissoudre dans le salaire plancher et donc à les faire disparaître, en violation de l'article L. 2261-13 du Code du travail qui consacre leur sauvegarde. Il était aussi soutenu qu'une telle solution était incompatible avec la jurisprudence du 1^{er} juillet 2008, qui concernait les mêmes salariés et qui approuvait la Cour d'appel d'avoir ordonné le rétablissement des avantages acquis sur les bulletins de paye.

Pour comprendre la position de la Chambre sociale qui admet l'inclusion des avantages acquis dans le salaire conventionnel, à défaut de stipulations contraires, il faut admettre que le salaire conventionnel se différencie, pour les anciens salariés, du salaire de base proprement dit. En d'autres termes, le salaire de base des nouveaux embauchés serait le salaire minimum catégoriel, puisqu'il est le salaire plancher du coefficient, alors que, pour les anciens, le salaire de base serait celui qui leur était versé avant l'entrée en vigueur de l'accord collectif définissant les rémunérations minimales par coefficient, ce salaire étant inférieur aux nouveaux minima. Les anciens n'auraient ainsi pas le droit de prétendre au salaire

(14) Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-17.426.

(15) Cass. Soc. 10 novembre 1993, n° 89-42.526.

(16) Cass. Soc. 23 novembre 2011, n° 10-17.672 pour des éléments d'une rémunération variable ; Cass. Soc. 15 octobre 1996, n° 93-43580 pour une prime d'ancienneté.

(17) Ainsi, par exemple, n° 10-20.473, Bull. n° 118 : la solution de ces arrêts paraît être une solution d'espèce ou de circonstance si l'on

en juge par Soc. 4 février 2015 n° 13-20.879 FS-PB où la Cour de Cassation revient à la solution classique selon laquelle seules les primes liées au travail fourni, c'est-à-dire versées en contrepartie du travail doivent être prises en compte pour apprécier le respect des minima conventionnels.

(18) Marie-Thérèse Lanquetin « Avantages individuels acquis et ancienneté, À propos de l'arrêt Cassation Sociale du 24 avril 2013, Caisse d'Épargne », Dr. Ouv. septembre 2013, p. 593.

conventionnel augmenté des avantages acquis, mais seulement à leur salaire antérieur à l'entrée en vigueur de l'accord collectif, pour autant que celui-ci, constitué de l'ancien salaire de base et des avantages acquis, ne soit pas inférieur au nouveau salaire minimum conventionnel.

Une telle solution suppose que l'on admette qu'un accord collectif puisse comporter des clauses qui, de manière plus ou moins explicite, aboutissent à définir un salaire de base différent pour les salariés exerçant le même travail au même coefficient, avec ce paradoxe que les anciens auraient un salaire de base inférieur aux nouveaux embauchés. Un tel constat est-il compatible avec la règle « à travail égal, salaire égal » ? Deux approches sont possibles pour vérifier son respect :

- La première, individuelle : si l'on procède à la comparaison des salaires hors avantages acquis, le principe d'égalité est, à l'évidence, violé, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des comparaisons entre salariés identifiés, puisque les nouveaux embauchés ne peuvent avoir un salaire de base inférieur aux minima, alors que les anciens n'atteignent le salaire conventionnel qu'en prenant en compte au moins une partie des avantages acquis. Or, le principe d'égalité doit être apprécié entre avantages et éléments de rémunération de même nature, ce qui conduit à comparer les salaires de base hors avantages acquis. « Ce n'est qu'en étudiant chacun des éléments de rémunération que l'on peut effectivement contrôler le respect du principe « à travail égal, salaire égal » »(19).
- La seconde procède d'une vérification du principe d'égalité au regard des dispositions des articles L.2261-22 II 4° et L.2271-1-8 du Code du travail, selon lesquels les conventions et accords collectifs doivent être conformes à la règle « à travail égal, salaire égal » aussi bien dans leur contenu que dans leurs effets. Si l'on admettait que la volonté des signataires de l'accord collectif ait pu être d'inclure les avantages acquis dans le salaire conventionnel, une telle disposition serait contraire aux articles L.3221-6 et L.3221-7 du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et donc au principe plus général d'égalité. En effet, selon l'article L.3321-6 CT « les différents éléments composant la rémunération seront établis selon des normes

identiques pour les femmes et pour les hommes ». Et selon l'article L.3321-7 CT « est nulle de plein droit toute disposition figurant dans ... une convention ou un accord collectif de travail, un accord de salaire... et qui, contrairement aux articles L.3221-2 à L.3221-6 comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération la plus élevée est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité ».

Ces textes transposent, dans le domaine des dispositions conventionnelles, les règles relatives au respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Or, la Cour de cassation a eu l'occasion d'illustrer ces principes dans un bel arrêt rendu à propos de la situation des assistantes sociales de la CRAMIF qui percevaient, pour les plus anciennes, un salaire inférieur aux nouvelles embauchées à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification du 1^{er} janvier 1991 : « les dispositions des conventions et accords collectifs de travail ne pouvant faire échec au principe « à travail égal, salaire égal » et aux dispositions légales qui n'en sont qu'une application, elle (la Cour) a exactement décidé que conformément à l'article L.140-4 C. Trav, l'article 6 du protocole était nul en ce qu'il aboutissait à une rémunération moindre pour les assistantes sociales les plus anciennes, lesquelles étaient en droit de percevoir un salaire égal au salaire le plus élevé des assistantes sociales ayant le même coefficient et la même qualification », peu important le sexe des salariés concernés (20). Ainsi, un accord collectif ne peut avoir pour objet ou pour effet de définir un salaire différent non seulement entre les hommes et les femmes, mais entre tous les travailleurs qui effectuent le même travail ou un travail de valeur égale.

Dès lors la jurisprudence du 24 avril 2013 relative à l'inclusion des avantages acquis dans le salaire-plancher devient incompréhensible... en attendant la suite. Mais ce sera une autre histoire.

Michel Henry

(19) A. Linden « Le juge et la discrimination » Semaine Sociale Lamy 2006 - 1256 supplément.

(20) Soc. 23 mai 2001 CRAMIF / G., n°99-41600 ; sur les épisodes successifs de ce contentieux, on se reportera à M.-F. Bied-Charreton « La règle « A travail égal, salaire égal » et les conventions et accords collectifs ou Les atteintes indirectes au principe d'égalité salariale sont-elles permises ? (au-delà de l'arrêt CRAMIF du 3 mai 2006) », Dr. Ouv. 2007 p. 351.