

LES DIFFERENCES DE TRAITEMENT PROTEGÉES PAR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Les différences de rémunérations ou de déroulement de carrière résultant d'un accord collectif bénéficient d'une sécurisation juridique.

Trois arrêts récents de la Cour de cassation de la fin de l'année 2017 prolongent, en effet, une jurisprudence cantonnant le principe d'égalité de traitement en présence d'un accord collectif.



actance
— société d'avocats —

En janvier 2015, il avait été jugé, par une série d'arrêts, que les différences de traitement entre salariés appartenant à des catégories professionnelles différentes (par exemple : les cadres, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers et employés) opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, sont présumées justifiées (Cass. soc. 27 janvier 2015 n°13-25437).

La présomption de justification a, ensuite, été étendue aux différences de traitement entre salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, mais exerçant des fonctions différentes, toujours en vertu des stipulations d'une convention ou un accord collectif (Cass. soc. 8 juin 2016 n°15-11324).

L'évolution du droit de la représentation du personnel explique cette jurisprudence.

La Cour de cassation prend, notamment, en considération la légitimité accrue des organisations syndicales depuis le passage d'une représentativité présumée à une représentativité prouvée par le suffrage.

Elle en déduit que certaines différences de traitement prévues par convention ou accord collectif sont présumées justifiées.

Il ne s'agit pas d'une présomption simple pouvant être renversée par toute preuve contraire.

La partie qui conteste la différence de traitement doit prouver que celle-ci n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle. Même un lien ténu avec des considérations professionnelles devrait être suffisant pour justifier la différence de traitement.

La liste des différences de traitement présumées justifiées a été étendue par les deux arrêts qui suivent, lorsque le troisième écarte toute inégalité de traitement.

- **Présomption de justification en cas de transfert conventionnel du contrat de travail**

Des salariés d'une société de nettoyage ont été repris d'un précédent employeur, à la suite de la perte d'un marché, en application d'une garantie d'emploi instituée par une convention collective de branche. A cette occasion, ils ont conservé le bénéfice d'un 13^{ème} mois en application de cette même disposition conventionnelle.

Une vingtaine de salariés de la même société, ne bénéficiant pas d'un 13^{ème} mois, ont saisi le Conseil de prud'hommes pour en réclamer le bénéfice, sur le fondement du principe d'égalité de traitement.

Ils soulignaient qu'ils accomplissent le même travail pour le même employeur, sur le même chantier et ajoutait que ce dernier ne démontre pas l'existence d'une raison objective et pertinente justifiant la différence de traitement.

Le Conseil a donné gain de cause aux demandeurs.

Le maintien des contrats de travail, prévu et organisé par un accord de branche, ne constitue pas un élément pertinent de nature à justifier une inégalité de traitement entre les salariés transférés et ceux présents dans l'effectif de l'entreprise accomplissant un même travail pour un même employeur sur un même chantier, selon la jurisprudence alors applicable (Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-25,402).

La Cour de cassation, revenant sur cette jurisprudence, considère désormais que :

« la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle par les organisations syndicales représentatives investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement ; » (**Cass. soc. 30 novembre 2017 n°16-20.532 à 16-20.549**)

La présomption de justification est ainsi étendue aux avantages maintenus aux salariés repris d'un précédent employeur en application d'une garantie d'emploi instituée par convention ou accord collectif.

- Présomption de justification en cas d'accord d'entreprise réservant un avantage aux salariés d'un établissement

A l'issue d'une opération de fusion absorption, les partenaires sociaux de l'entreprise absorbante ont conclu un accord d'entreprise prévoyant, dans un établissement absorbé, le maintien des conditions de rémunération du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, issues de divers accords conclus antérieurement à la fusion au bénéfice des salariés repris, mais aussi des salariés affectés à l'avenir dans cet établissement.

Plusieurs salariés d'un autre établissement ont saisi le Conseil de prud'hommes, sur le fondement du principe d'égalité de traitement, pour réclamer le bénéfice de ces modalités de rémunération plus favorables.

Les intéressés ont obtenu satisfaction devant les juges du fond qui ont considéré qu'il ne pouvait y avoir de différence de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise qui exercent un travail égal ou de valeur égale que si elle repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence conformément à une jurisprudence antérieure (Cass. soc. 21 janvier 2009 n°07-43452).

La Cour de cassation, revenant sur cette jurisprudence de 2009, décide que désormais :

« les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; » (**Cass. soc. 4 octobre 2017 n°16-17517 et 16-17518**)

La présomption de justification est ainsi étendue aux avantages accordés, par accord d'entreprise, aux salariés d'un établissement.

Il avait déjà été jugé que la présomption de justification s'applique à la différence de traitement instituée par accord d'établissement aux profits des salariés de celui-ci (Cass soc 3 novembre 2016 n°15-18444).

- Le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à une nouvelle grille de classification et de rémunération permettant aux nouveaux salariés un déroulement de carrière plus rapide

Une salariée d'une association bénéficie, après 20 ans d'ancienneté prises en compte, d'un coefficient 453,5.

En application d'un avenant à la convention collective de 1994, modifiant la grille de classification et de rémunération, elle est classée au coefficient 460 après rapprochement de son salaire avec le coefficient correspondant dans la nouvelle grille. Ce coefficient correspond à une ancienneté de seulement 7 ans. L'intéressée part à la retraite en 2011 avec le coefficient 511, correspondant à 20 ans d'ancienneté dans la nouvelle grille, alors qu'elle comptait une ancienneté contractuelle de 40 ans.

Une salariée relevant de la même qualification professionnelle est engagée après l'entrée en vigueur de l'avenant de 1994. Elle est classée au coefficient de 406, atteint le coefficient 511 après 20 ans d'ancienneté et le coefficient 544 après 28 ans d'ancienneté.

La première salariée revendique le coefficient 544 et les rappels de salaires afférents, sur le fondement du principe d'égalité de traitement. Elle estime que la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif (l'avenant de 1994) ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux. La Cour de cassation avait déjà jugé en ce sens (Cass. soc., 23 mars 2011 n°09-42666). Elle obtient gain de cause devant les juges du fond.

La Cour de cassation, de son côté, écarte la violation du principe d'égalité de traitement :

« le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire » (**Cass. soc. 7 décembre 2017 n°16-14235**).

L'entrée en vigueur d'une nouvelle grille de classification et de rémunération n'impose pas la prise en compte rétroactive de l'ancienneté contractuelle d'un salarié. Il peut être positionné dans la nouvelle grille en rapprochant son salaire résultant des anciennes dispositions conventionnelles avec la nouvelle classification.

La circonstance que la nouvelle grille conduise les nouveaux embauchés à bénéficier d'une évolution de carrière plus rapide que les anciens salariés ne contrevient pas au principe d'égalité de traitement.

La Cour de cassation fixe, néanmoins, une limite à cette faculté de prévoir un déroulement de carrière plus rapide : les nouveaux embauchés ne peuvent bénéficier, à aucun moment, d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des anciens dans une situation identique ou similaire. Le rattrapage ne permet pas le dépassement.