

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 459, 14 septembre 2018

- Application d'un accord de substitution : une nouvelle étape du processus de sécurisation du principe d'égalité de traitement

Philippe Pacotte
Avocat associé, Delsol Avocats
Stéphanie Daguerre
Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 28 juin 2018, pourvoi n° 17-16.499, arrêt n° 1065 FS-P+B]

Les faits

Au sein d'une association, un salarié occupant les fonctions de psychologue du travail invoquait l'existence d'une inégalité de traitement injustifiée résultant de l'application par son employeur de deux grilles d'indices de rémunération en fonction de la date de recrutement du salarié.

Jusqu'en 1998, l'association appliquait un « *Manuel de procédures de gestion du personnel* ». Aux termes de ce manuel, les salariés bénéficiaient d'un changement d'indice tous les trois ans. Le 22 janvier 1998, un accord de substitution avait été signé entre l'association et les organisations syndicales salariées. En application de cet accord, en lieu et place du changement d'indice tous les trois ans, les salariés bénéficiaient d'une prime d'ancienneté. Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, l'accord prévoyait un système de maintien des indices déjà acquis.

Le demandeur à l'action avait été embauché le 1^{er} juin 2000, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution. Invoquant le principe « *à travail égal, salaire égal* », le salarié sollicitait une revalorisation de son indice et par conséquent les rappels de salaire subséquents.

Les demandes et argumentations

La Cour d'appel de Fort-de-France, par un arrêt en date du 13 janvier 2017, a infirmé le jugement de première instance, qui avait fait droit aux demandes du salarié. La Cour a considéré que « *l'accord de 1998, qui se substituait à l'ancien accord, prévoyait expressément le maintien des indices déjà acquis pour compenser le régime moins favorable qui s'appliquerait désormais aux salariés recrutés avant la négociation de ce nouvel accord. Il est admis que l'accord collectif qui a pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés présents dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif ne viole nullement le principe « à travail égal, salaire égal »* (CA Fort-de-France, ch. soc., 13 janv. 2017, n° 15/200195).

Le salarié a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cette décision. Il soutenait que l'employeur n'apportait pas d'élément permettant de justifier objectivement cette différence de rémunération. Il affirmait notamment que l'ancienneté ayant déjà été prise en compte par le versement d'une prime spécifique, cet élément ne permettait pas de justifier une différence de rémunération. Il en était de même de la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif.

La décision, son analyse et sa portée

L'argumentation développée par le salarié est rejetée par la Cour de cassation qui considère que « *les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer, au titre du principe d'égalité de traitement, le bénéfice de dispositions prévues par l'accord collectif antérieur* ».

Le principe jurisprudentiel d'égalité de traitement est un principe désormais bien établi et connu de tous en droit du travail. Il n'en demeure pas moins que ses contours sont amenés à évoluer en permanence. Ainsi, l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 28 juin 2018 en est un parfait exemple.

• Le principe « à travail égal, salaire égal »

« *À travail égal, salaire égal* », ce principe jurisprudentiel est régulièrement invoqué depuis l'arrêt Ponsolle (Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680). Il en résulte que des salariés placés dans une situation identique doivent percevoir une rémunération égale. Cette notion fait ainsi l'objet d'un contentieux important conduisant la Cour de cassation à faire régulièrement évoluer ce concept.

En premier lieu, concernant la notion de rémunération, la Cour de cassation adopte une conception large. Il peut bien entendu s'agir d'élément de rémunération directe mais également de jours de congés (Cass. soc., 6 juill. 2005, n° 03-43.074), de l'attribution d'un véhicule de fonction (Cass. soc., 10 déc. 2008, n° 07-41.879) ou encore de droits d'option sur des actions (Cass. soc., 17 juin 2003, n° 01-41.522).

En second lieu, il convient d'entendre, par salariés placés dans une situation identique, les salariés occupant un poste identique ou des fonctions comparables. À titre d'exemple, la Cour de cassation, dans un arrêt du 22 octobre 2014, a ainsi jugé, concernant les fonctions d'une Directrice des ressources humaines, qu'il convenait de comparer sa situation avec celles des autres membres du Comité de direction afin de déterminer si les fonctions qu'elle exerçait avaient la même valeur que celles de ses homologues (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.362). En revanche, la seule appartenance à la même catégorie professionnelle est insuffisante pour justifier l'existence d'un travail de valeur égale (Cass. soc., 4 juin 2014, n° 12-23.759).

En troisième lieu, le salarié qui invoque l'existence d'une différence de traitement doit présenter des éléments laissant supposer une différence de traitement. Ainsi, la charge de la preuve en la matière est aménagée. Il appartient ensuite à l'employeur d'apporter des éléments objectifs et matériellement vérifiables permettant de justifier de ces différences de traitement. L'employeur ne peut opposer le caractère discrétionnaire d'une prime pour justifier une différence de traitement (Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-15.296).

En dernier lieu, concernant les éléments permettant de justifier une différence de traitement, la Cour de cassation a notamment jugé que la possession d'un diplôme requis pour l'exercice d'une profession constituait un élément objectif et pertinent (Cass. soc., 10 nov. 2009,

n° 07-45.528). Il en est de même des qualités professionnelles dès lors qu'elles reposent sur des éléments matériellement vérifiables, tels que l'atteinte par le salarié de ses objectifs professionnels (Cass. soc., 8 nov. 2005, n° 03-46.080). L'ancienneté acquise par un salarié au sein de l'entreprise permet également de justifier une différence de rémunération, à la condition que le salarié ne perçoive pas déjà une prime à ce titre (Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-40.609).

En l'espèce, le salarié occupant un poste de psychologue du travail invoquait une inégalité de traitement en comparant sa situation à celle d'une autre salariée occupant le même poste. Cette dernière attestait d'ailleurs en sa faveur affirmant qu'il remplissait pleinement sa fonction de psychologue. Dès lors, le salarié estimait présenter des éléments laissant présumer l'existence d'une différence de traitement. Le salarié soutenait également que l'ancienneté acquise par la salariée avec laquelle il se comparait ne pouvait être prise en compte dès lors que la salariée percevait une autre prime au même titre.

La Cour de cassation ne répond pas à l'argumentation développée par le salarié et constate simplement que le salarié engagé postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peut demander l'application de l'accord collectif antérieur.

● L'application d'un accord collectif d'entreprise pour justifier une différence de traitement

Il convient de rappeler qu'en cas de dénonciation d'un accord collectif, les parties doivent engager des négociations en vue de parvenir à un accord de substitution. En l'espèce, les négociations avaient conduit à la conclusion d'un accord prévoyant le maintien des indices acquis par les salariés engagés antérieurement à cet accord. En d'autres termes, l'application de l'accord collectif de substitution n'avait pas pour conséquence de remettre en cause la classification des salariés déjà présents au sein de l'association. En contrepartie, les avantages issus du « Manuel de procédures de gestion du personnel » avaient disparu, les salariés ne pouvant plus solliciter une augmentation de leur indice tous les trois ans. Le demandeur à l'action demandait à bénéficier du même indice qu'une de ses collègues. Le salarié soutenait que la différence de traitement ne pouvait légalement résulter de la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif.

En effet, la Cour de cassation a jugé à de nombreuses reprises qu'une telle circonstance n'était pas suffisante pour justifier des différences de traitement entre salariés. Il existe une exception lorsque l'accord collectif permet de compenser le préjudice subi du fait de l'application de ces nouvelles dispositions par les salariés présents dans l'entreprise lors de son entrée en vigueur (Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-43.136 ; Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-17.103).

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié. Elle considère que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer les dispositions prévues par l'accord collectif antérieur. Or, en l'espèce, le salarié ne demandait pas l'application de l'accord collectif disparu mais à bénéficier d'un indice identique à celui de ses collègues de travail. Pourquoi la Cour de cassation ne s'est-elle pas contentée de rappeler qu'une différence de traitement prévue par un accord collectif peut être justifiée dès lors que ces dispositions ont pour objet de compenser le préjudice subi par les salariés présents dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de l'accord ? La Cour de cassation exclut-elle désormais la possibilité pour un salarié de comparer sa situation avec celle d'un autre salarié qui bénéficierait d'un avantage en application d'anciennes dispositions conventionnelles ? Il conviendra d'être particulièrement vigilant quant aux futures décisions rendues en la matière.

En tout état de cause, cet arrêt s'inscrit parfaitement dans la ligne jurisprudentielle conduisant à réduire la possibilité pour les salariés d'invoquer des inégalités de traitement. Ce mouvement a débuté avec un arrêt très commenté du 27 janvier 2015, aux termes duquel la Cour de cassation a affirmé que « les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des 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, 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., 27 janv. 2015, n° 13-22.179). Dès lors, les avantages catégoriels résultant des négociations avec les partenaires sociaux sont présumés justifiés et la charge de la preuve est inversée. Le 15 mars 2017, la Cour de cassation a étendu la portée de cet arrêt aux avantages consentis aux salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes (Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-28-577).

En outre, dans un arrêt récent du 7 décembre 2017, la Cour de cassation a admis que la différence de rémunération résultant de l'application d'une nouvelle grille de rémunération pouvait être justifiée. En l'espèce, la différence de rémunération résultait du refus par des salariés de modifier leur contrat de travail. La Cour de cassation considère que, sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne pouvant modifier le contrat de travail d'un salarié, cette règle constitue un élément objectif pertinent propre à justifier la différence de traitement entre les salariés engagés antérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord collectif et ceux engagés postérieurement, et découlant du maintien, pour les premiers, des stipulations de leur contrat de travail (Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109).

Concernant l'application d'un barème conventionnel, dans un arrêt du 3 mai 2018, la Cour de cassation a précisé que le principe d'égalité de traitement ne faisait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur de ce barème 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., 3 mai 2018, n° 16-11.588).

Enfin, deux arrêts en date du 30 mai 2018 poursuivent cette œuvre jurisprudentielle. Dans la première affaire, des salariés invoquaient une inégalité de traitement résultant de l'application d'un protocole d'un accord de fin de grève accordant des avantages aux salariés d'un établissement. La Cour de cassation considère que ces différences de traitement sont présumées justifiées dans la mesure où ce protocole a la valeur d'un accord collectif (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-12-782). Dans la seconde espèce, une société appliquait deux accords, l'un aux cadres et le second aux non-cadres. Un syndicat avait exercé son droit d'opposition à l'encontre du second. Le syndicat avait ensuite saisi les juges afin que certaines dispositions de l'accord des cadres s'appliquent également aux non cadres. Pour justifier cette demande, le syndicat s'appuyait sur le principe d'égalité de traitement. La Cour de cassation rejette l'argumentation du syndicat et considère que l'exercice du droit d'opposition constitue un élément objectif et pertinent permettant de justifier une différence de traitement (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-16.484).

En définitive, les partenaires sociaux ont désormais un rôle essentiel à jouer pour apprécier si des différences de traitement sont justifiées entre salariés notamment lors de la négociation d'un accord de substitution. La liberté contractuelle trouve ainsi pleinement à s'appliquer dans un cadre juridique, fondé sur le principe d'égalité de traitement, sécurisé par la Cour de cassation.

TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Djibril X..., domicilié [...], contre l'arrêt rendu le 13 janvier 2017 par la cour d'appel de Fort-de-France (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1o/ à l'association Afpa Martinique, dont le siège est avenue des Arawacks Châteaubœuf, BP 39, 97200 Fort-de-France, en liquidation judiciaire,

2o/ à la société AJA associés, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est centre d'affaires Agora, bâtiment C, pointe des Grives, 97200 Fort-de-France, représentée par M. Alain miroite, pris en qualité d'administrateur judiciaire de l'association Afpa Martinique,

3o/ à la société BR associés, société civile professionnelle, dont le siège est centre d'affaires Dillon Valmenière, 97200 Fort-de-France, représentée par M. Michel BES SCP, pris en qualité de liquidateur judiciaire de l'Afpa Martinique,

4o/ à l'AGS CGEA de Fort-de-France, dont le siège est 10 rue des Arts et des métiers, lotissement Dillon stade, 97200 Fort-de-France, défenderesses à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 30 mai 2018, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Cavrois, conseiller rapporteur, Mme Aubert-Monpeyssen, M. Schamber, Mme Monge, conseillers, Mmes Ducloz, sabotier, Ala, Prieur-Leterme, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Cavrois, conseiller, les observations de Me Bouthors, avocat de M. X..., de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société BR associés, l'avis de Mme Grivel, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Fort-de-France, 13 janvier 2017), que M. X... a été engagé par l'Afpa Martinique (ci-après l'Afpa) par contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} juin 2000 en qualité de psychologue du travail ; que l'Afpa a fait l'objet d'une liquidation judiciaire le 18 octobre 2016 et la SCP BR associés, désignée en qualité de liquidateur judiciaire ; que se prévalant d'une différence de traitement injustifiée, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter l'existence d'une violation du principe « à travail égal, salaire égal » et ses demandes de rappels de salaire subséquentes, alors, selon le moyen :

1o/ qu'au regard du principe « à travail égal, salaire égal », 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 équivalente dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ; que de telles raisons ne peuvent résulter de l'ancienneté déjà prise en compte par une prime spécifique ou de la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ; qu'en l'espèce, l'accord de 1998 ayant supprimé la valorisation de l'ancienneté par l'évolution indiciaire automatique tous les trois ans et lui ayant substitué une prime spécifique, cette modification ne pouvait justifier l'octroi d'un indice différent entre deux salariés placés dans des situations équivalentes sur la seule considération que l'un d'eux a été engagé après l'entrée en vigueur de l'accord de 1998 ; qu'il appartenait dès lors à l'employeur d'établir les raisons objectives et matériellement vérifiables justifiant cette différence de traitement et qu'en écartant toute violation du principe « à travail égal, salaire égal », sans constater l'existence de telles raisons, la cour d'appel a privé sa décision de bases légales au regard des dispositions des articles L. 1121-1 et L. 3221-2 du code du travail ;

2o/subsidiairement, qu'en application de l'article 1353 du code civil (ancien 1315), s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal salaire égal » de soumettre au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; qu'en l'espèce, le salarié établissait bénéficier d'un indice inférieur à celui de sa collègue occupant le même poste de psychologue du travail et assurant des fonctions comparables ; qu'en le déboutant cependant de ses demandes aux motifs qu'il n'établissait pas si cette collègue avait été embauchée avant ou après l'accord du 22 janvier 2008 quand cette preuve incombait à l'employeur, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et partant violé les dispositions de l'article 1353 du code civil ;

Mais attendu que les salariés engagés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution ne peuvent revendiquer, au titre du principe d'égalité de traitement, le bénéfice des dispositions prévues par l'accord collectif antérieur ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'intéressé avait été engagé postérieurement à l'accord de 1998, qui s'était substitué à l'ancien accord, et qu'il ne pouvait, en conséquence, revendiquer l'application de l'ancien accord du 10 mai 1988, a, par ses seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit juin deux mille dix-huit.