

UNE DIFFERENCE DE SALAIRE FONDEE SUR LA NOTION DE « CADRE DEBUTANT » N'EST PAS DISCRIMINATOIRE ET CONFORME AU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL » :

C.E. 16 octobre 2017 n°390011, Fédération nationale des industries chimiques c/ CGT

LES FAITS :

L'avenant à convention collective de la plasturgie, conclu le 1^{er} octobre 2014, a fait l'objet d'un arrêté d'extension¹ en date du 26 février 2015. Cet accord porte sur la réforme de la grille des salaires dans les entreprises. Il prévoit notamment en son article 5.1 que les entreprises peuvent opérer un abattement de 5% pendant une durée de 24 mois le salaire minima mensuel des « cadres débutants », c'est-à-dire ceux qui sont nouvellement diplômés et qui débutent dans la vie professionnelle.

LA PROCEDURE :

La Fédération nationale des industries chimiques CGT introduit alors un recours pour excès de pouvoir² à l'encontre de l'arrêté ministériel portant extension de l'accord litigieux. Il s'agit d'obtenir l'annulation de l'arrêté afin de ne pas appliquer l'accord. En effet, pour la Fédération, cette différence de traitement au sein de la même catégorie professionnelle constitue une discrimination fondée sur l'âge, prohibée par l'article L 1132-1 du Code du travail, et subsidiairement une violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

LA DECISION :

Le Conseil d'état rejette le recours formé par la Fédération nationale des industries chimiques. Pour cette Haute juridiction, l'avenant n'est pas discriminatoire et ne porte pas atteinte au principe « travail égal, salaire égal ».

¹ La procédure d'extension d'un accord collectif conclu au niveau national ou d'une convention collective nationale est effectuée par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. L'arrêté d'extension rend alors l'accord ou la convention obligatoire à toutes les entreprises relevant de la branche.

² « Le recours pour excès de pouvoir est la plus connue des actions qui peuvent être engagées devant la juridiction administrative. Il s'agit d'un recours par lequel le requérant (demandeur) demande au juge de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation s'il y a lieu ».

<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/approfondissements/quatre-types-contentieux-administratif.html>

LA MOTIVATION :

Le raisonnement du Conseil d'état s'effectue en plusieurs étapes :

1/ D'une part, le Conseil considère que la notion de « cadre débutant » n'est pas constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge en ce sens qu'elle repose sur un niveau d'expérience des salariés : dès lors qu'il est nouvellement diplômé, l'employeur pourra appliquer l'abattement de rémunération prévu par l'avenant, nonobstant son âge.

« Il résulte clairement des termes mêmes de la définition des " cadres débutants " retenue par les stipulations litigieuses que le dispositif qu'elles introduisent n'est pas fondé sur l'âge des salariés concernés mais sur leur niveau d'expérience ; qu'il ne peut, dès lors, être regardé comme introduisant une discrimination en matière de rémunération fondée sur l'âge ; que, par suite, la contestation soulevée au regard de l'atteinte portée, à ce titre, aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée ».

2/ D'autre part, le Conseil examine ensuite le moyen fondé sur le non-respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

A ce titre, le Conseil s'inspire de la jurisprudence développée par la Cour de cassation, selon laquelle l'employeur peut appliquer une différence de salaire à tout nouvel embauché dans l'entreprise, dès lors que tous les salariés placés dans une situation identique bénéficient d'un même traitement³ : « la faculté accordée, par les stipulations litigieuses, aux employeurs de la branche plasturgie de procéder, sous le contrôle du juge et suivant les critères préalablement définis mentionnés au point 4, à un abattement, limité dans son taux et sa durée, sur le minimum salarial de tous les cadres nouvellement diplômés dépourvus d'expérience est en relation avec les fonctions exercées et encadrée par les entretiens réguliers auxquels l'employeur doit procéder avec l'intéressé pendant la période concernée ; que, par suite, la contestation soulevée par la fédération requérante, tirée de ce que cet abattement ainsi que ses conditions de mise en œuvre porteraient atteinte au principe " à travail égal, salaire égal ", ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée (...)un employeur peut prévoir des mesures particulières réservées à certains de ses salariés à condition que celles-ci s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique et que les règles qui les encadrent aient été préalablement définies et puissent être contrôlées ».

³ Cass. Soc. 18 janvier 2000 n°98-44.745 P et Cass. Soc. 11 janvier 2012 n°10-19.438 FDS.

3/ **Enfin**, l'accord ne heurte ni le principe de non-discrimination, ni le principe « à travail égal salaire égal » dès lors qu'il remplit les conditions suivantes :

- **L'abattement prévu doit être limité dans le taux et sa durée** : ce qui est le cas en l'espèce puisque l'accord prévoit un abattement de 5% pour une période de 24 mois
- **Le salaire fixé par l'employeur doit être « en relation avec les fonctions exercées et encadrée par les entretiens réguliers auxquels l'employeur doit procéder avec l'intéressé pendant la période concernée »**
- **La différence de traitement fixée par l'accord collectif doit s'appuyer sur des mesures objectives pouvant faire l'objet d'un contrôle** : ce qui est également le cas en l'espèce puisque l'accord fait explicitement référence à des salariés dépourvus d'expérience professionnelle. Toutes les personnes placées dans une situation identique doivent donc faire l'objet d'un traitement identique, ce qui est objectivement contrôlable.

Ainsi, le Conseil d'état énonce explicitement les conditions à respecter afin qu'une différence de salaire fondée sur l'expérience des salariés ne soit pas discriminatoire et conforme au principe « à travail égal, salaire égal ».

Par ailleurs, certains auteurs proposent d'appliquer une « présomption de justification » applicable de fait aux différences de salaire prévues par un accord de branche. « *Principale conséquence, en cas de litige devant le juge judiciaire portant sur la validité de cette différence de traitement, ce ne serait pas à l'employeur de prouver que celle-ci repose sur des raisons objectives et pertinentes, mais à l'organisation syndicale de démontrer qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle*⁴ ».

A notre sens, cette doctrine irait à l'encontre de l'ordre public de protection des salariés qui reste un des fondements du droit du travail. Sur ce point rappelons que l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective énonce que les classifications relèvent du domaine réservé de la négociation de branche.

⁴ Feuillet Rapide Fiscal Social, Editions Francis Lefebvre, 45/17 (paru le 16/11/17).