

Références

Conseil d'État

N° 390011

ECLI:FR:CECHR:2017:390011.20171016

Mentionné dans les tables du recueil Lebon

4ème - 5ème chambres réunies

M. Bruno Bachini, rapporteur

Mme Sophie-Justine Lieber, rapporteur public

lecture du lundi 16 octobre 2017

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Texte intégral

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 6 mai 2015 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la Fédération nationale des industries chimiques CGT (FNIC-CGT) demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir l'article 8 de l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015 ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 ;
- le décret du 20 mars 2014 portant nomination du directeur général du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Bruno Bachini, maître des requêtes,
- les conclusions de Mme Sophie-Justine Lieber, rapporteur public ;

1. Considérant que, par l'article 8 de l'arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a rendu obligatoires, pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960, les stipulations de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 1er octobre 2014 dans le cadre de cette convention collective ;

2. Considérant qu'il résulte des dispositions du décret du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement que le directeur général du travail, dont le décret de nomination a été publié au Journal officiel de la République française le 21 mars 2014, avait, du fait de cette nomination, compétence pour signer l'arrêté attaqué au nom du ministre ;

3. Considérant que les moyens tirés de ce que l'administration n'établit pas avoir respecté les règles prévues par les dispositions des articles L. 2261-15, L. 2261-19, L. 2261-24, L. 2261-26, R. 2261-5 et D. 2261-3 du code du travail ne sont pas assortis des précisions permettant d'en apprécier le bien-fondé ;

4. Considérant que la Fédération nationale des industries chimiques CGT soutient que l'article 8 de l'arrêté attaqué n'a pu légalement procéder à l'extension de l'accord du 1er octobre 2014, en raison des illégalités qui entachent, selon elle, les stipulations de l'article 5.1 de cet accord, relatif aux salaires minima mensuels des cadres débutants ; que cet article prévoit la possibilité pour toute entreprise de la branche de procéder à un abattement de 5%, pendant une durée de 24 mois, sur le salaire minimal prévu au coefficient 900, pour les " cadres débutants ", définis par l'accord comme occupant " la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction " ; que ce même article impose, par ailleurs, aux entreprises de la branche de procéder à des entretiens réguliers avec les salariés concernés durant toute la période en cause ; que la fédération requérante soutient, d'une part, que cet article introduit une discrimination liée à l'âge en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail et, d'autre part, qu'il méconnaît le principe " à travail égal, salaire égal " en ce qu'il permet à l'employeur de différencier les niveaux de rémunération sans encadrer son pouvoir d'appréciation ;

5. Considérant, en premier lieu, qu'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 ;

6. Considérant, en second lieu, qu'il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, d'une part, l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées ; que, d'autre part, 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 ;

7. Considérant que 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 oeuvre porteraient atteinte au principe " à travail égal, salaire égal ", ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée ;

8. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la Fédération nationale des industries chimiques CGT n'est pas fondée à demander l'annulation de l'article 8 de l'arrêté attaqué ; que ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ne peuvent, par suite, qu'être rejetées ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées au même titre par la Fédération nationale de la plasturgie et des composites ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de la Fédération nationale des industries chimiques CGT est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par la Fédération nationale de la plasturgie et des composites au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la Fédération nationale des industries chimiques CGT et à la ministre du travail.

Copie en sera adressée à la Fédération nationale de la plasturgie et des composites, à la Fédération CMTE-CFTC secteur chimie, à la Fédération chimie-énergie CFTD, à la Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie CFE-CGC et à la Fédéchimie CGT-FO.

Analyse

Abstrats : 01-04-03-01 ACTES LÉGISLATIFS ET ADMINISTRATIFS. VALIDITÉ DES ACTES ADMINISTRATIFS - VIOLATION DIRECTE DE LA RÈGLE DE DROIT. PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT. ÉGALITÉ DEVANT LA LOI. - DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT INSTITUÉE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE - CAS D'UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT FONDÉE SUR UN CRITÈRE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE - 1) PORTÉE DU PRINCIPE À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL - 2) ESPÈCE.

17-04-02-02 COMPÉTENCE. COMPÉTENCES CONCURRENTES DES DEUX ORDRES DE JURIDICTION. CONTENTIEUX DE L'APPRÉCIATION DE LA LÉGALITÉ. CAS OÙ UNE QUESTION PRÉJUDICIELLE NE S'IMPOSE PAS. - LITIGE RELATIF À L'ARRÊTÉ D'EXTENSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE INSTITUANT UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉS FONDÉE SUR UN CRITÈRE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE - 1) PORTÉE DU PRINCIPE À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL - JURISPRUDENCE ÉTABLIE DE LA COUR DE CASSATION - 2) ESPÈCE - CONTESTATION SÉRIEUSE - ABSENCE.

54-07-01-09 PROCÉDURE. POUVOIRS ET DEVOIRS DU JUGE. QUESTIONS GÉNÉRALES. QUESTION PRÉJUDICIELLE POSÉE PAR LE JUGE ADMINISTRATIF. - LITIGE RELATIF À L'ARRÊTÉ D'EXTENSION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE INSTITUANT UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉS FONDÉE SUR UN CRITÈRE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE - 1) PORTÉE DU PRINCIPE À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL - JURISPRUDENCE ÉTABLIE DE LA COUR DE CASSATION - 2) ESPÈCE - CONTESTATION SÉRIEUSE - ABSENCE.
66-02-02-035 TRAVAIL ET EMPLOI. CONVENTIONS COLLECTIVES. EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES. CONDITION DE LÉGALITÉ DE L'EXTENSION TENANT À LA VALIDITÉ DE LA CONVENTION. - VALIDITÉ D'UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉE FONDÉE SUR UN CRITÈRE D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE - 1) PORTÉE DU PRINCIPE À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL - JURISPRUDENCE ÉTABLIE DE LA COUR DE CASSATION - 2) ESPÈCE - CONTESTATION SÉRIEUSE - ABSENCE.

Résumé : 01-04-03-01 1) Il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, d'une part, l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées. D'autre part, 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.... ,,2) La faculté accordée aux employeurs de la branche plasturgie de procéder, sous le contrôle du juge et suivant les critères préalablement définis, 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. Par suite, la contestation tirée de ce que cet abattement ainsi que ses conditions de mise en oeuvre porteraient atteinte au principe à travail égal, salaire égal ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée.

17-04-02-02 1) Il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, d'une part, l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées. D'autre part, 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.... ,,2) La faculté accordée aux employeurs de la branche plasturgie de procéder, sous le contrôle du juge et suivant les critères préalablement définis, 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. Par suite, la contestation tirée de ce que cet abattement ainsi que ses conditions de mise en oeuvre porteraient atteinte au principe à travail égal, salaire égal ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée.

54-07-01-09 1) Il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, d'une part, l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées. D'autre part, 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.... ,,2) La faculté accordée aux employeurs de la branche plasturgie de procéder, sous le contrôle du juge et suivant les critères préalablement définis, 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. Par suite, la contestation tirée de ce que cet abattement ainsi que ses conditions de mise en oeuvre porteraient atteinte au principe à travail égal, salaire égal ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée.

66-02-02-035 1) Il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que, d'une part, l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées. D'autre part, 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.... ,,2) La faculté accordée aux employeurs de la branche plasturgie de procéder, sous le contrôle du juge et suivant les critères préalablement définis, 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. Par suite, la contestation tirée de ce que cet abattement ainsi que ses conditions de mise en oeuvre porteraient atteinte au principe à travail égal, salaire égal ne présente pas un caractère sérieux et doit être écartée.