

LES CONSEQUENCES DE L'APPLICATION D'UNE GRILLE DE REMUNERATION CONVENTIONNELLE

AU REGARD DU PRINCE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT : Cass. Soc. 7 décembre 2017 n°16-15109 et 16-15110

FAITS :

Le 3 mai 1994, un salarié est embauché en qualité de kinésithérapeute, sa rémunération étant fixée dans son contrat de travail.

Or le 22 novembre 1994, les partenaires sociaux ont conclu un accord collectif d'entreprise mettant en place une grille de salaire.

Afin d'être en conformité avec cette grille conventionnelle, l'employeur procède à la modification de la rémunération du salarié en octroyant au demandeur le coefficient maximum correspondant à sa qualification, majoré d'un « complément permanent d'indice », et ce, afin que la rémunération du salarié ne soit pas affectée par l'application de la grille de rémunération entrée en vigueur avant son embauche.

Deux salariés embauchés postérieurement à la conclusion de l'accord collectif mettant en place la grille de salaire (soit en 2003 et 2006), saisissent alors la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir un rappel de salaire, estimant que l'application de la grille de rémunération est contraire au principe d'égalité de traitement.

PROBLEMATIQUE :

La question se pose de savoir si la mise en place d'une grille de rémunération conventionnelle conduisant à une différence de rémunération constitue une différence de traitement entre les salariés embauchés antérieurement ou postérieurement à son instauration.

PROCEDURE :

La Cour d'appel donne droit aux prétentions des demandeurs en s'appuyant sur les caractéristiques du contrat de travail. En effet, elle estime que la rémunération est un « élément essentiel du contrat de travail » dont la modification nécessite l'accord exprès du salarié concerné.

Aussi, pour la Cour, l'inégalité de traitement introduite par la grille de rémunération « n'est pas à elle seule de nature à rendre légitime une disparité de traitement entre les salariés effectuant le même travail ».

SOLUTION :

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au motif de violation de la loi.

En effet, elle fonde sa décision par un arrêt de principe fondé sur l'article 1134 du code civil¹ et ensemble le principe selon lequel un « accord collectif ne peut modifier un contrat du travail, seules les dispositions plus favorables de cet accord pouvant se substituer aux clauses du contrat ».

Par ailleurs, la Haute juridiction estime que la règle énoncée ci-dessus « 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 (...) ».

Ainsi, il n'y aurait pas de différence de traitement en l'espèce.

MOTIVATION :

La Cour de cassation procède par un examen en deux temps :

1/ L'entrée en vigueur d'un accord collectif n'emporte pas à elle seule une modification du contrat de travail en ce sens que **seules les dispositions plus favorables de cet accord se substitue aux clauses du contrat**. A défaut, l'accord collectif ne peut donc modifier un contrat de travail en cours. Elle invoque ainsi le principe de force obligatoire des contrats et le principe de faveur.

2/ L'application d'une grille de salaire prévue par accord collectif et pouvant entraîner une différence de rémunération entre les salariés embauchés antérieurement et postérieurement à sa mise en place **ne constitue par une différence de traitement**² lorsqu'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 (...) ». Il existe donc une justification qui peut rendre une différence de traitement légitime et non discriminatoire.

OBSERVATIONS :

Ainsi, l'accord collectif conclu postérieurement au contrat de travail ne peut modifier ce dernier que dans un sens plus favorable au salarié. Il en découle ainsi le fait que la rémunération prévue par le contrat de travail, supérieure à celle prévue par la grille de salaire continuera à s'appliquer alors que la grille s'appliquera aux nouveaux embauchés. La Cour de cassation considère ainsi que la grille de rémunération « un nouvel élément de justification admissible » permettant une inégalité de traitement³.

Cette solution peut trouver fondement dans le principe de l'ordre social de protection. En effet, jusqu'à présent, la Cour de cassation admettait que seule « la compensation d'un préjudice subi par les salariés déjà présents dans l'entreprise⁴ » pouvait constituer un élément objectif pertinent.

³ Liaisons Sociales Quotidien 14 décembre 2017, p.1

⁴ Cass. Soc. 4 février 2009, n°07-42.024.