

14 septembre 2016

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-11.386

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin – Publié au Rapport

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01600

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, REMUNERATION - salaire - égalité des salaires - atteinte au principe - défaut - conditions - éléments objectifs justifiant la différence de traitement - caractérisation - cas - disparité du coût de la vie entre des établissements différents - portée

Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant 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. Une cour d'appel, ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une cause objective et pertinente

Texte de la décision

Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 septembre 2016

Rejet

M. LOUVEL, premier président

Arrêt n° 1600 FS-P+B+R+I

Pourvoi n° M 15-11.386

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

Statuant sur le pourvoi formé par le syndicat Sud Renault, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2014 par la cour d'appel de Douai (14e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ au syndicat CGT Renault Douai, dont le siège est [...],

2°/ à la société Renault, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défendeurs 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 5 juillet 2016, où étaient présents : M. Louvel, premier président, M. Frouin, président, M. Schamber, conseiller rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, MM. Ludet, Mallard, Mmes Goasguen, Vallée, Guyot, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, MM. Rinuy, Ricour, conseillers, MM. Alt, Flores, Mmes Wurtz, Ducloz, Brinet, MM. David, Belfanti, Mme Ala, conseillers référendaires, M. Liffra, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Schamber, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du syndicat Sud Renault, de la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat de la société Renault, l'avis de M. Liffra, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Moyens

Sur le moyen unique :

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 septembre 2014), que la société Renault applique dans ses établissements situés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique au sein de son établissement de Douai ; que dénonçant l'atteinte portée au principe de l'égalité de traitement, le syndicat Sud Renault a saisi un tribunal de grande instance ;

Moyens

Attendu que le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen, qu'il ne peut y avoir de différence de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou d'égale valeur que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'absence d'élément objectif tenant à l'activité ou aux conditions de travail présenté par l'employeur propre à justifier les différences de traitement observées entre les établissements d'une entreprise, ce dernier ne peut valablement justifier lesdites différences par la différence de niveaux de vie existant entre les bassins d'emploi dans lesquels sont situés ces établissements ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'existence de barèmes de rémunération différents entre les établissements de région parisienne de la société Renault et celui de Douai était justifiée, la cour d'appel a retenu que la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes était parfaitement établie ; qu'en statuant par ce motif inopérant, la cour d'appel a violé le principe « A travail égal, salaire égal » ;

Motivation

Mais attendu qu'une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant 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 ;

Et attendu qu'ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, la cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat Sud Renault 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, prononcé et signé par M. Louvel, premier président et par Mme Piquot, greffier de chambre présente lors de la mise à disposition de l'arrêt en son audience publique du quatorze septembre deux mille seize.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour le syndicat Sud Renault.

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté le syndicat SUD RENAULT de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « Le principe "A travail égal, salaire égal", dont la règle de l'égalité entre les hommes et les femmes posée par l'article L.3221-2 du code du travail n'est qu'une application, impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique. Cette règle ne s'applique pas seulement aux salaires proprement dit, mais également à leurs accessoires et aux avantages (article L. 3221-3 du même code). Il est toutefois loisible à l'employeur, même en l'absence d'accord collectif ou d'entreprise, de traiter différemment ses salariés, d'opérer une différence de traitement pour autant que celle-ci repose sur des raisons objectives dont les juges du fond doivent contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Au cas particulier, l'examen des barèmes de Renault révèle que les rémunérations des salariés affectés dans des établissements implantés en région parisienne étaient systématiquement plus élevées, dans des proportions d'ailleurs limitées (de 1,19% à 1,57%), que celles de leurs collègues de province, spécialement de ceux travaillant à l'usine de Douai. A titre d'exemple, le salaire de base d'un exploitant industriel ou d'un conducteur d'exploitation P1 (coefficient 185 CS) était de 1595,39 € dans le premier cas, de 1574,91 € dans le second. L'employeur justifiant cette différence exclusivement par un coût de la vie qui serait plus élevé en région parisienne que dans le douaisis. Le syndicat SUD Renault conteste cette explication: à l'approche statistique, qualifiée de "théorique", de l'employeur, il oppose une approche empirique basée sur: quelques dizaines d'annonces immobilières parues le 12 février 2014 sur le site internet "Leboncoin.fr", tant pour les appartements et maisons offerts à la vente que pour les locations; sur la valeur d'un "panier types de courses" dans les supermarchés drive proches de chacune des usines Renault [...]; les impôts locaux (taxe d'habitation, ordures ménagères, taxes foncières) plus élevés dans le Nord- Pas de Calais qu'en Ile de France. Il soutient que les éléments invoqués par l'employeur sont, à l'inverse des siens, "datés" et que la notion de "région parisienne" est floue; qu'il convient au moins de distinguer les prix des logements pratiqués à Paris et sa proche banlieue d'une part, dans le reste de l'Ile de France d'autre part, ainsi que dans les différentes communes de cette dernière. Il en conclut que "le prétendu constat d'une vie chère n'est pas caractérisé partout en région parisienne". S'agissant du logement, la société Renault verse aux débats: un certain nombre d'études émanant d'organismes publics (INSEE) et privés (Observatoire Clameur, extraits de la cote des valeurs vénales publiée aux Editions Gallon), articles parus dans divers périodiques (l'Express, LSA) ou sur des blogs (Provemploi) qui font tous apparaître que un niveau des loyers et des prix d'achat au mètre carré plus élevés en région parisienne que dans la région Nord-Pas de Calais non seulement en 2008, mais également en 2009 et 2011 ; de nombreuses cartes établies par ses soins retraçant, pour toutes les communes de résidence des salariés de chacun des établissements concernés par la comparaison (Douai et les usines de région parisienne), le prix d'achat des logements de plus de 10 ans. Les éléments les plus récents, qui sont parfaitement en ligne avec ceux des années antérieures, sont de 2014 (Extraits de la cote des valeurs vénales au 1er janvier 2014 relatifs aux loyers et au prix du m2 à l'achat, étude intitulée "Immobilier: les prix dans 673 villes" publiée le 5 mars 2014 sur le site "L'express.fr" à partir du fichier des chambres des notaires, moyenne du prix au m2 dans les diverses zones d'implantation de ses collaborateurs à partir des documents ci dessus). Ils sont actualisés et doivent être préférés aux éléments, plus parcellaires, produits par le syndicat SUD Renault. L'étude de l'INSEE d'octobre 2008 révélait gué si les prix moyens de consommation des ménages en Ile de

France étaient supérieurs de 13% à ceux du reste du pays, cet écart était de 36% s'agissant des dépenses de logement qui pesaient lourdement sur le budget des ménages (25% environ). Il résulte de l'ensemble des pièces produites que le coût du logement est, quel que soit rétablissement considéré, sensiblement supérieur pour les salariés des usines de région parisienne que pour ceux de l'établissement de Douai, et qu'il a encore augmenté en 2013. Cette conclusion est même confortée par les annonces publiées sur le site "Leboncoin.fr" dont le syndicat se prévaut {moyenne des loyers à Douai 7 €/m² au lieu de 13 € en région parisienne; prix moyen du m² à l'achat de 1576 € dans le Nord et de 3007,91 € en île de France); S'agissant des produits de la grande distribution, il ressort des études publiées dans la revue LSA et le mensuel Que Choisir? en janvier 2008 et février 2009 que les prix des produits alimentaires de consommation courante étaient supérieurs en région parisienne, quel que soit le département considéré, à ce qu'ils étaient dans la région Nord-Pas de Calais; qu'ils étaient quasi systématiquement supérieurs à la moyenne nationale, alors que ceux de la zone de Douai lui étaient inférieurs; que cette constatation se retrouve dans des études publiées en janvier 2012 et mars 2014 et est confortées par l'examen des cartes élaborées par la société Renault pour les communes de résidence de ses collaborateurs. L'appelant se fonde sur les prix pratiqués dans trois supermarchés "drive" situés à proximité de chacune des usines Renault concernées par la comparaison pour conclure à une absence de différence significative. L'employeur estime que cette manière de faire n'est pas pertinente, moins de 4% des produits de grande consommation étant délivrés dans des « drive » en janvier 2014, et fait valoir qu'elle est en tous cas moins sérieuse que la méthodologie des enquêtes dont lui-même se prévaut; qu'en outre, le "panier de courses" de l'appelant ne concerne que 22 produits. L'étude publiée dans LSA se basait sur des relevés, effectués en février. 2008 dans plus de 5 000 grandes surfaces alimentaires réparties dans les 126 plus grandes villes de France, celle de Que Choisir? Sur un nombre très important de relevés effectués dans 1325 magasins pour celle de janvier 2008, 1529 magasins "hard discount" pour celle de février 2009. L'appelant fait encore plaider que les salariés de l'usine de Douai régulièrement détachés dans des établissements de région parisienne ne bénéficient pas de la rémunération de leurs collègues parisiens. Il communique en ce sens une attestation de M. W..., qui se plaint que son salaire maintenu soit "bien inférieur" à celui de celui des ouvriers de Flins, et une autre d'un salarié de Flins muté à Douai en novembre 2003 (M. O...) auquel il aurait été signifié, à cette occasion, qu'il allait perdre environ 50 € par mois du fait que la vie était moins chère dans le Nord qu'en région parisienne. L'employeur réplique que ses collaborateurs provinciaux détachés temporairement dans un établissement implanté en région parisienne bénéficient non seulement du remboursement de leurs frais professionnels (frais de trajet et de transport, d'hébergement sur place, de "loyer") mais également d'une majoration de salaire destinée à compenser le coût supplémentaire engendré par la mobilité en région parisienne, il résulte des pièces produites que la thèse de l'employeur correspond à la réalité. Le fait qu'un salarié de Flins muté à Douai subisse une baisse de rémunération s'explique par un coût de la vie globalement moins élevé dans cette partie du Nord que dans sa zone de résidence antérieure, ce qui est cohérent avec l'analyse de l'employeur. Il y a lieu, au vu de ce qui précède, à confirmation du jugement qui a débouté l'appelant de ses demandes, la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes étant parfaitement établie » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Il est de principe constant et impératif que l'employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés dès lors que ceux-ci sont placés dans une situation identique, et ce en application des dispositions de l'article L 3221-2 du Code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, ou les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'accords collectifs, peuvent toutefois opérer des différences de traitement entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale à charge de justifier de raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. Il n'est pas contesté que la SAS RENAULT met en oeuvre une grille de salaire, à l'issue de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, en considération de la classification conventionnelle de chaque salarié, assortie d'une majoration sur la rémunération pour les salariés des usines situées en région parisienne, de l'ordre de 19% à 57%. Elle explique cette différence par le coût de la vie plus important (prix à la consommation, logement) en région parisienne qu'en province. Cette allégation doit être prouvée par l'employeur. La SAS RENAULT produit aux débats un grand nombre de données statistiques (pièces 3 à 22) concernant d'une part le coût du logement (achat, location d'immeuble) et d'autre part les prix à la consommation des ménages, des produits et services courants (produits alimentaires, habillement, chaussures, dépenses énergétiques, ameublement, alcools et tabac, santé, loisirs, éducation, etc...) tant à Douai et dans les villes environnantes, que dans les différentes villes de région parisienne où se trouvent ses autres établissements. Ces données statistiques sont tirées d'études de l'INSEE, de la cote des valeurs vénale relative aux loyers "Gallon", de l'Observatoire CLAMEUR, des extraits des sites l'Express- LSA- et des études de la revue "Que choisir". Ainsi, la SAS RENAULT fournit les données concernant précisément chaque région d'implantation de ses

établissements en cause. Par ailleurs, elle produit près de 70 cartes (pièces 25 à 30.3) représentant d'une part, les régions et communes d'habitation des salariés de chacun des établissements concernés par le litige et le lieu de résidence de chacun des salariés de chaque établissement en question, et d'autre part, les prix à la consommation en grandes surfaces et en magasins "hard discount", les prix des loyers et d'achat des logements, pour ces mêmes régions et communes. L'ensemble de ces éléments examinés notamment au travers de la superposition des diverses cartes (établies sur du papier transparent), offre la possibilité de comparer avec une grande précision le coût du logement (achat- loyer) et des prix à la consommation, dans leurs diverses composantes, dans chaque ville et région de travail et d'habitation des employés de la SAS RENAULT. L'analyse complète permet d'observer et comparer de façon pertinente et objective les données propres (prix à la consommation courante en grandes surfaces : marques nationales et Hard Discount - loyers des immeubles, prix d'achat des immeubles) à chaque établissement et en fonction des communes d'habitation des salariés. Il en résulte ainsi que le prix de vente moyen des logements de plus de 10 ans, au m2 dans les zones d'habitation des salariés de l'usine RENAULT de Douai est au plus égal à la tranche de couleur jaune (2.000 euros) (soit de 691 à 2.525 € le m2 côte Valeurs Vénale) (pièces 14, 25 et 25.2). Or, il oscille entre les tranches jaune foncé à rouge (3000 et 7 à 8.000 euros) soit de 2.329 à 7.565 € le m2 en Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Val de Marne (côte Valeur Vénale) dans les communes d'habitation des salariés des [...] (pièces 14, 26.2, 27.1.2, 28.1.2, 29.1.2, 30.1.2). Il apparaît de la même façon que le prix des loyers est plus important pour les salariés des établissements de région parisienne que pour les salariés douaisiens, quelle que soit la source statistique (Observatoire Clameur, Chambres des Notaires, Valeurs vénale) (cf. pièces 6, 10, 12, 27.1 à 27.5.1, 28.1 à 28.3.1, 29.1 à 29.4.1, 30.1 à 30.3.1). Par ailleurs, les prix des produits de consommation courante des ménages s'avèrent plus élevés en Ile-de-France (de l'ordre de 1,1 à 26,9 % plus élevés suivant la nature des dépenses de biens et services, et dans l'ensemble supérieur de 13 % en moyenne). Ce constat se retrouve quel que soit l'établissement de la région parisienne concerné (cf. pièces 3, 18, 19, 21, 27 à 30). Il ressort indiscutablement de ces comparatifs que les prix des produits de consommation (grandes surfaces traditionnelles ou Hard Discount) des ménages et du logement dans les secteurs d'Ile de France concernés sont supérieurs à ceux de Douai et de ses environs où résident les salariés de l'usine G. Besse et ce dans une proportion significative de telle sorte que la différence de rémunération critiquée (de l'ordre de 1,19 à 1,57 %) repose sur des éléments concrets et pertinents et apparaît entièrement justifiée. Les demandeurs soutiennent par ailleurs que la position de la SAS RENAULT est contredite par les détachements qu'elle opère régulièrement de salariés de province en région parisienne qui voient leur rémunération et leur taux d'indice maintenus par rapport aux salariés parisiens. Ils en veulent pour preuve le témoignage de Monsieur W... qui indique percevoir le salaire (inférieur) de l'usine Renault Douai alors qu'il est en déplacement à Flins. Toutefois, la SAS RENAULT justifie que les salariés temporairement détachés en région parisienne bénéficient de la prise en charge des frais induits par leur affectation temporaire dans un autre établissement et perçoivent ainsi des indemnités journalières, frais de transport, de "loyer", de trajet ainsi qu'une majoration de salaire (pièce 24), afin de prendre en compte la spécificité de la mobilité du salarié. Le moyen relevé par le syndicat demandeur est donc inopérant. Le syndicat SUD RENAULT et le syndicat CGT RENAULT DOUAI doivent donc être déboutés de leurs demandes » ;

ALORS QU'il ne peut y avoir de différence de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou d'égale valeur que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'absence d'élément objectif tenant à l'activité ou aux conditions de travail présenté par l'employeur propre à justifier les différences de traitement observées entre les établissements d'une entreprise, ce dernier ne peut valablement justifier lesdites différences par la différence de niveaux de vie existant entre les bassins d'emploi dans lesquels sont situés ces établissements ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'existence de barèmes de rémunération différents entre les établissements de région parisienne de la société RENAULT et celui de Douai était justifiée, la Cour d'appel a retenu que la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes était parfaitement établie ; qu'en statuant par ce motif inopérant, la Cour d'appel a violé le principe « A travail égal, salaire égal ».

Documents de communication

Communiqué

[TÉLÉCHARGER \(20160914_COMMUNIQUE_SOC_1511386_2.PDF - 65.2 KB\) >](#)

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 15-11.324, Bull. 2016, V, n° 130 (cassation partielle sans renvoi).