

3 mai 2006

Cour de cassation

Pourvoi n° 03-42.920

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - salaire - égalité des salaires - atteinte au principe - défaut - conditions - éléments objectifs justifiant la différence de traitement - applications diverses - identité de situation - statut collectif du travail - accords collectifs - dispositions générales - application - effets - détermination - éléments pris en compte - portée

Des accords collectifs peuvent, sans méconnaître le principe "à travail égal, salaire égal", prendre en compte pour le calcul des rémunérations le parcours professionnel spécifique de certains salariés bénéficiant d'une promotion. D'autres salariés n'ayant pas eu le même parcours professionnel mais occupant le même emploi et percevant une rémunération moindre, ne sont dès lors pas fondés à soutenir qu'ils auraient été victimes d'une inégalité salariale, en violation du principe précité, par rapport à leurs collègues promus.

Texte de la décision

Moyens

Sur le moyen unique :

Motivation

Vu le principe "à travail égal salaire égal" ;

Attendu que l'article 33 de la "Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale", dans sa rédaction résultant du "Protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements", lequel a fait l'objet d'un agrément ministériel le 24 septembre 1992 avec effet au 1er janvier 1993, dispose notamment qu'"en cas de promotion, les échelons intermédiaires d'avancement conventionnel acquis dans l'emploi précédent sont supprimés. Les autres échelons d'avancement conventionnel acquis sont maintenus, étant entendu qu'ils doivent être calculés sur la base du nouveau salaire correspondant au nouveau coefficient" ; que, de son côté, le Protocole précité, dont le préambule souligne "qu'une organisation de la gestion des situations professionnelles est mise en place, par la création d'un système de

carrière se composant de l'avancement conventionnel, du développement et du parcours professionnel, pour assurer de nouvelles perspectives de carrière aux agents et ainsi reconnaître l'acquisition de compétences professionnelles, aujourd'hui et demain", prévoit dans son article 3 des coefficients de base et des coefficients de carrière, et dans son article 6 relatif à l'avancement conventionnel que "lors du passage du coefficient de l'ancienne classification à celui de la nouvelle classification, il est procédé à un redéploiement d'échelons" ; que par application de la combinaison de ces dispositions conventionnelles, des agents en fonction dans des organismes de sécurité sociale, qui avaient été reclassés le 1er janvier 1993, ont perçu une rémunération moindre que des agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions ; que Mmes X..., Y... et Z..., agents de la CRAMIF, estimant être ainsi victimes d'une inégalité salariale par rapport à d'autres collègues promues dans le même emploi qu'elles après le 1er janvier 1993 et ayant conservé, conformément aux dispositions des accords collectifs susvisés, leurs anciens échelons d'avancement plus élevés que les leurs, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires correspondant à la différence entre leurs salaires et celui perçu par la collègue promue ayant la rémunération la plus élevée ;

Attendu que pour condamner la CRAMIF au paiement des rappels de salaires réclamés, l'arrêt attaqué retient que les dispositions des conventions et accords collectifs de travail ne peuvent faire échec au principe "à travail égal, salaire égal" et aux dispositions légales qui n'en sont qu'une application et que la discrimination salariale se trouve établie dès lors que l'employeur ne justifie des différences de salaires que par l'application conjointe de la convention collective et du protocole de 1992 ; que l'article 6 du protocole d'accord, en ce qu'il entraîne une différence de rémunération entre salariés effectuant un même travail, est nul et qu'il convient donc d'accorder aux demanderesses le même salaire qu'aux salariés qui reçoivent le salaire le plus élevé pour le même travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les salariées demanderesses n'étaient pas dans une situation identique à celle des agents avec lesquels elles revendiquaient une égalité de rémunération au regard des parcours professionnels spécifiques de ces derniers pris en compte, sans méconnaître le principe "à travail égal, salaire égal", par les accords collectifs, la cour d'appel a violé ce principe ;

Et attendu que la Cour est en mesure, en application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, de mettre fin au litige en statuant sans renvoi ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 février 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les salariées de leurs demandes ;

Condamne les salariées aux dépens devant la Cour de cassation et les juges du fond ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mai deux mille six.

Documents de communication

Communiqué

[TÉLÉCHARGER \(C_2006_05_07_03-42.920.PDF - 288 KB\)>](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de paris, 2003-02-11
11 février 2003

Textes appliqués

Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale 1957-02-08 art. 33

Rapprochements de jurisprudence

Chambre sociale, 1998-12-15, Bulletin 1998, V, n° 551, p. 421 (rejet), et l'arrêt cité

Chambre sociale, 2005-12-01, Bulletin 2005, V, n° 347, p. 307 (cassation partielle), et l'arrêt cité