



Arrêt du 7 mai 2006
Pourvoi n°03-42.920

Cet arrêt, ainsi que d'autres du même jour, ont permis à la chambre sociale de la Cour de cassation de se prononcer sur le principe "A travail égal, salaire égal" en matière d'accords collectifs, qui doivent assurer son application (article L. 136-2, 8° du code du travail).

On rappellera d'abord qu'il résulte de ce principe, selon la formation de l'arrêt X... du 29 octobre 1996 (Bull., V n° 359, pourvoi n° 92-43.680) que "*l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique*". Des différences de rémunérations pour un travail égal ou de valeur égale doivent donc être justifiées par des éléments objectifs.

C'est ainsi qu'ont été reconnus comme justification objective d'une différence de traitement :

- la performance, généralement rémunérée par des primes dont le calcul doit obéir à des critères objectifs et vérifiables (Soc, 18 janvier 2000, Bull., n° 25)
- l'ancienneté, à condition qu'elle ne soit pas prise en compte dans une prime spéciale mais intégrée dans le salaire de base (Cass. Soc., 20 juin 2001, n° 99-43.905)
- la date d'embauche, entraînant l'application d'accord collectifs distincts (Cass. Soc.11 décembre 2002, Bull., n° 00-46.800)
- la qualité du travail fourni, (Soc., 26 novembre 2002, n° 00-41.633, Bull., n° 354)
- l'expérience acquise sur le site (Soc., 16 février 2005, n° 03-40.465) ou dans l'entreprise (Soc., 29 septembre 2004, n° 03-42.033)
- la date d'embauche postérieure à la mise en oeuvre d'un accord de réduction du temps de travail prévoyant pour les seuls salariés en fonction antérieurement une indemnité compensatrice de la réduction de salaire (Soc., 1er décembre 2005, Bull., n° 206)
- des tâches plus larges dans un poste de travail identique (Cass. Soc., 13 mars 2002, n° 00-42.536)
- une technicité particulière du poste (Cass. Soc., 8 janvier 2003, n° 00-41.228)
- la charge de responsabilités particulières (Soc., 11 janvier 2005, n° 03-15.258)
- l'appartenance des salariés à des statuts différents (salariés de droit privé et fonctionnaires - Soc., 11 octobre 2005, n° 04-43.026- ou salarié sous contrat à durée indéterminée et intermittent du spectacle -arrêt récent du 28 avril 2006, n° 03-47.171-) à des établissements distincts (Soc., 27 octobre 1999, Bull., n° 422 - Cass. Soc., 18 janvier 2006, n° 03-45.422) ou à des entreprises distinctes (Soc., 6 juillet 2005, Bull., n° 235)
- La pénurie de candidat entraînant le risque de fermeture de l'établissement (Soc., 21 juin 2005, Bull., n° 206), ce qu'admettait déjà la jurisprudence communautaire (CJCE, 27 octobre 1993, C-127/92)
- la nationalité pour une prime d'expatriation fondée sur la volonté de créer un pôle d'excellence scientifique international attrayant pour les étrangers (Soc.9 novembre 2005, Bull., n° 312).

Le présent arrêt du 3 mai 2006 concerne un protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à une nouvelle classification des emplois des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements à compter du 1er janvier 1993, qui avait en particulier pour objet d'assurer de nouvelles perspectives de carrière aux agents en favorisant leur promotion, et qui a procédé à un redéploiement des échelons conventionnels au sein de chaque niveau de qualification.

De l'application de ces dispositions conventionnelles est née une disparité de rémunération entre des salariés de même qualification exerçant le même emploi. Les salariés ayant une rémunération inférieure à celle de leurs collègues nommés par la suite dans le cadre de promotions ont demandé un rappel de salaires que la cour d'appel leur avait accordé.

COUR DE CASSATION

En prononçant une cassation la chambre sociale a considéré que le parcours professionnel spécifique des salariés promus, pris en considération par les accords collectifs dans le but de favoriser la promotion professionnelle, constituait une justification objective de la différence de rémunération par rapports à leurs collègues, qui n'étaient ainsi pas dans une situation identique, de sorte que le principe que le principe "A travail égal, salaire égal" n'avait pas été méconnu. Cet arrêt a été rendu sur les conclusions non conformes de l'avocat général.