

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 454, 29 mai 2018

- Principe d'égalité de traitement dans l'octroi d'une prime issue d'une convention collective non rétroactive

Mise à jour

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Caroline Margerin

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 16-19.260, arrêt n° 487 FS-P+B]

Les faits

Jusqu'au 31 décembre 2011, la Caisse régionale du Crédit Mutuel d'Anjou appliquait la Convention collective du Crédit Mutuel Anjou.

À compter du 1^{er} janvier 2012, en application d'un accord collectif de substitution, le Crédit Mutuel Anjou a décidé d'appliquer la Convention collective de Crédit Mutuel, commune à plusieurs fédérations de Crédit Mutuel en France. L'article 9-7 de cette nouvelle convention collective prévoit l'octroi d'une gratification correspondant à un mois de salaire brut pour les salariés récompensés d'une médaille du travail. La précédente convention collective ne comportait aucune disposition relative à la médaille du travail. Mais un usage d'entreprise permettait au salarié justifiant d'années de services suffisantes de bénéficier à cette même occasion d'une gratification, de faible valeur. La prime octroyée en application de la nouvelle convention collective était plus importante que celle accordée au titre de l'usage précédemment en vigueur.

22 salariés ayant acquis en 2011 l'ancienneté suffisante pour bénéficier de la médaille du travail ont entrepris une démarche pour obtenir la remise de cette médaille courant 2012. À cette occasion, ils ont également demandé à leur employeur le versement de la prime prévue par la convention collective applicable depuis le 1^{er} janvier 2012. L'employeur a refusé. Les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes en paiement de cette prime.

Les demandes et argumentations

Le Conseil de prud'hommes d'Angers a donné raison à l'employeur pour ne pas avoir versé les primes relatives aux médailles du travail. Les salariés ont interjeté appel. Sans remettre en cause le principe de non-rétroactivité des lois, ils ont fait valoir qu'ils entendaient simplement obtenir l'application immédiate d'une règle entrée en vigueur au sein de l'entreprise le 1^{er} janvier 2012, et bénéficier ainsi des dispositions plus favorables de la nouvelle convention collective plutôt que celles de l'usage d'entreprise antérieur. Pour eux, l'employeur ne pouvait pas faire revivre les conditions financières d'un usage qui n'existait plus à la date de la demande d'attribution de la médaille du travail, au seul prétexte que l'ancienneté requise avait été atteinte au moment où cet usage était toujours en vigueur. Leur argument n'était pas dénué de pertinence : une fois l'ancienneté acquise, le salarié doit faire la demande de médaille du travail et attendre une décision préfectorale d'attribution de cette médaille. La gratification est en principe versée à l'occasion de cette obtention, sur présentation du titre officiel d'attribution de la médaille. Cette demande avait bien eu lieu courant 2012 sous l'égide des dispositions nouvelles. Pour les salariés, le fait générateur de l'obtention de la prime était lié à la date d'obtention de la demande de médaille du travail, et non pas au moment où l'ancienneté requise était atteinte.

L'employeur s'appuyait quant à lui sur le principe de non-rétroactivité des lois édicté par l'article 2 du Code civil et repris par l'article L. 2261-1 du Code du travail. Pour le Crédit Mutuel, l'élément générateur du droit à la prime, c'est-à-dire le nombre d'années de services, était caractérisé avant la date d'entrée en vigueur de la Convention collective de Crédit Mutuel.

La cour d'appel fait droit à l'argumentation de l'employeur et confirme la décision du conseil de prud'hommes. Elle considère qu'« *en vertu du principe selon lequel ce sont les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à la date à laquelle naît un droit qui déterminent les droits du salarié, si cet engagement unilatéral ou cet accord cesse de trouver à s'appliquer pour l'avenir, il continue de régir les situations ou droits nés au moment où il était en vigueur* » (CA Angers, 26 avr. 2016, n° 14/02051). Dès lors, les salariés ayant acquis l'ancienneté requise avant le 1^{er} janvier 2012 et ceux l'ayant acquise après cette date sont placés dans une situation différente. La rupture d'égalité de traitement n'était donc pas caractérisée.

La cour d'appel se fonde notamment sur les termes de l'article 9-7 de la convention collective applicable depuis le 1^{er} janvier 2012, selon lesquels « *il est alloué aux salariés une prime équivalant à une mensualité brute à l'occasion de l'obtention de chaque médaille du travail, sur présentation du titre officiel d'attribution de la médaille. [...] Le droit à cette prime est ouvert à la date anniversaire des années d'activité nécessaires à l'obtention de la médaille* ». Cet article énonce des dispositions particulières sur les modalités d'attribution de la médaille et de la prime correspondante.

Les salariés ont formé un pourvoi contre cette décision en fondant leurs demandes sur les mêmes arguments qu'en cause d'appel. Ils estimaient en outre que le seul fait d'avoir acquis l'ancienneté requise à une date déterminée ne pouvait justifier une différence de traitement.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a de nouveau donné raison à l'employeur, en confirmant la décision rendue par la cour d'appel. Elle se fonde pour cela sur la lettre de l'article 9-7 de la convention collective, applicable depuis le 1^{er} janvier 2012.

En application de ce texte, la Cour de cassation reconnaît que le droit à la gratification naît à la date à laquelle le salarié atteint le nombre d'années de services requis pour l'échelon concerné, et que ce sont bien les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à la date à laquelle naît un droit qui déterminent le régime juridique applicable. Dès lors, « *les salariés qui ont acquis l'ancienneté requise pour pouvoir*

prétendre à tel échelon de la médaille d'honneur du travail antérieurement au 1^{er} janvier 2012 ne peuvent prétendre qu'à la gratification correspondante prévue par l'usage d'entreprise en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 ». Il en résultait que « le régime juridique applicable à la gratification relevait, pour les premiers, de l'usage d'entreprise, et pour les seconds, de la convention collective ».

La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la cour d'appel selon lequel « les salariés n'étaient pas placés dans une situation identique, et qu'il n'existait pas de rupture d'égalité de traitement ».

● Entrée en vigueur d'une convention collective et égalité de traitement

Dans sa décision du 28 mars 2018, la Cour de cassation vise le principe de non-rétroactivité des lois pour décider que l'égalité de traitement entre les salariés n'est pas rompue. Il est important de rappeler que l'article 2 du Code civil dispose que « la loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif ». La Cour de cassation a rendu une jurisprudence constante au visa de ce texte, selon laquelle « la loi nouvelle ne s'applique pas, sauf rétroactivité expressément décidée par le législateur, aux actes juridiques conclus antérieurement à son entrée en vigueur » (Cass. 1^{ère} civ., 9 déc. 2009, n° 08-20.570).

En droit du travail, une application de ce principe est faite aux conventions et accords collectifs de travail. Selon l'article L. 2261-1 du Code du travail, « les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ». Il est donc édicté un principe, auquel les conventions et accords collectifs peuvent déroger par le biais de stipulations expressees. Lorsque rien n'est prévu par les textes conventionnels, la question de l'égalité de traitement des salariés embauchés avant ou après l'entrée en vigueur se posera.

Dans une décision récente, la Cour de cassation a précisé les conditions du principe de l'égalité de traitement au regard de l'entrée en vigueur d'une convention collective : « sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié, seules les dispositions plus favorables de cet accord pouvant se substituer aux clauses du contrat ; qu'il en résulte que cette règle 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, et découlant du maintien, pour les premiers, des stipulations de leur contrat de travail » (Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109 et 16-15.110). Cette règle permet à l'employeur de pouvoir justifier d'une différence de traitement entre les salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord collectif, et les autres.

La question de l'entrée en vigueur d'un barème conventionnel de rémunération, entraînant une évolution de carrière plus rapide pour les salariés embauchés postérieurement à sa mise en place, a également donné lieu à contentieux. Pour la Cour de cassation, cela ne contrevient pas au principe d'égalité de traitement, dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevées que celles des salariés engagés précédemment à l'entrée en vigueur de ce barème (Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-14.235). Une décision inverse aurait eu pour conséquence d'empêcher toute modification d'un barème de rémunération conventionnelle. Il s'agit ici d'une traduction de l'absence de rétroactivité des lois et règlements : le nouveau barème est d'application immédiate et non rétroactive.

De façon exceptionnelle, un accord collectif peut prévoir que les salariés déjà embauchés au moment de son entrée en vigueur ne sont pas dans une situation identique à ceux qui seront embauchés postérieurement. Il en va ainsi d'un accord collectif modifiant la structure de la rémunération des salariés et entraînant une diminution de leur salaire de base. Dès lors, cet accord collectif peut leur octroyer une indemnité différentielle destinée à compenser ce préjudice sans que cela ne constitue une différence de traitement (Cass. soc., 16 janv. 2007, n° 05-42.212).

Les revendications des salariés peuvent surgir pour des avantages ponctuels, et pas seulement en matière de classification ou de la rémunération. C'est le cas de la décision commentée du 28 mars 2018, avec la gratification liée à l'octroi d'une médaille du travail. Mais, dans ce cas, la nouvelle convention collective ne pouvait avoir pour effet de faire disparaître l'usage à l'égard des situations qu'il régissait avant l'entrée en vigueur de cette convention, laissant subsister deux situations distinctes pour les salariés. La décision rendue par la Cour de cassation aurait cependant pu être différente si l'accord collectif n'avait pas prévu que le droit à la prime était ouvert à la date anniversaire des années d'activité nécessaires à l'obtention de la médaille.

La question de l'égalité de traitement pourra se poser également dans le cas d'un transfert des contrats de travail en vertu d'un accord collectif. Très récemment, la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence sur la question par un attendu atypique : « l'évolution générale de la législation du travail en matière de négociation collective et de la jurisprudence en ce qui concerne le principe d'égalité de traitement à l'égard des accords collectifs conduit à apprécier différemment la portée de ce principe à propos du transfert des contrats de travail organisé par voie conventionnelle » (Cass. soc., 30 nov. 2017, n° 16-20.532). Dans cette affaire, la Cour de cassation devait se prononcer sur la garantie d'emploi mise en place par la Convention collective des entreprises de propreté. Les salariés transférés sollicitaient le versement d'une prime de 13^{ème} mois, dont bénéficiaient certains salariés déjà en poste. La Cour de cassation a jugé que l'employeur pouvait traiter différemment des salariés dont le contrat de travail avait été transféré en application de cette garantie, par rapport aux salariés de l'employeur entrant. Pour la Cour, il ne s'agissait pas d'une violation au principe d'égalité de traitement. Par le biais de cette décision, la Cour de cassation entend renforcer le poids de la norme collective, dans la lignée des réformes en cours. Elle érige en présomption de différence de traitement justifiée la norme mise en place par une convention collective.

● Critères justifiant une l'inégalité de traitement

Au fil des décisions, la Cour de cassation a fait ressortir les éléments qui permettent de justifier d'une différence de traitement entre deux salariés. Pour être licite, une différence de traitement doit pouvoir être justifiée par l'employeur au moyen de raisons objectives, pertinentes, et sur des éléments matériellement vérifiables.

Depuis 2015, les avantages catégoriels sont d'ailleurs présumés justifiés s'ils sont prévus par une convention ou un accord collectif. C'est donc à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179).

Pour apprécier la notion de travail égal, dans un contexte d'égalité entre les femmes et les hommes, le Code du travail considère que « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (C. trav., art. L. 3221-4).

Ainsi, le salarié qui a un coefficient identique, une même qualification et une ancienneté comparable à ceux des autres salariés de l'atelier dans lequel il travaille, accomplit un même travail (Cass. soc., 15 déc. 1998, n° 95-43.630).

Une différence de rémunération est justifiée entre deux salariés dont l'ancienneté et la qualification sont différentes. Tel est le cas entre une salariée qui a douze ans d'ancienneté en qualité de responsable comptable et une assistante comptable (Cass. soc., 11 déc. 2014, n° 13-18.590).

Il en va de même pour l'expérience : le fait de prendre en compte l'expérience d'un salarié, même acquise auprès de précédents employeurs, ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal » (Cass. soc., 15 nov. 2006, n° 04-47.156).

Un employeur peut valablement accorder un avantage à certains salariés, à condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé. Pour cela, les juges du fond vérifieront que les règles octroyant un avantage à une catégorie spécifique de salariés avaient été préalablement définies et sont contrôlables. Ainsi, un employeur ne peut pas refuser le versement d'une prime à des salariés, alors que les dispositions de l'accord collectif prévoyaient seulement le principe de la prime et son objet, sans prévoir les conditions de mise en œuvre. Une telle prime ne pouvait donc pas être réservée à une catégorie précise de salariés sans méconnaître le principe « à travail égal, salaire égal » (Cass. soc., 27 mars 2007, n° 05-42.587).

L'arrêt du 28 mars 2018 nous indique qu'une simple condition d'ancienneté requise pour bénéficier d'une gratification peut justifier une différence de traitement entre les salariés, qui sont alors considérés comme ne se trouvant pas dans une situation identique.

L'interprétation est stricte : le fait que le critère de l'ancienneté soit rempli avant l'entrée en vigueur d'une convention collective, alors même que la demande justifiant le versement de la prime est postérieure, suffit pour conclure que les salariés ne sont pas placés dans une situation identique. L'ancienneté fait donc partie des critères pouvant justifier une différence de traitement entre salariés. Quitte à faire application d'un usage qui n'est plus en vigueur au moment du paiement de la prime. Les stipulations d'un accord collectif sont donc primordiales et doivent être examinées avec une attention particulière.

TEXTE DE L'ARRÊT

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° R 16-19.260 et T 16-19.262 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Angers, 26 avril 2016), que M. X..., Mme W... et vingt-et-un autres salariés de la caisse régionale du Crédit mutuel d'Anjou, qui se sont vus décerner la médaille d'honneur du travail par arrêté préfectoral du 18 juin 2012, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de la gratification prévue par l'article 9-7 de la convention collective de crédit mutuel, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 ;

Attendu que les salariés et le syndicat Force ouvrière des salariés du Crédit mutuel d'Anjou font grief aux arrêts de rejeter leurs demandes, alors, selon le moyen :

que les conventions et accords collectifs sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent ; qu'en se fondant, pour écarter le bénéfice de l'article 9-7 de la convention collective du crédit mutuel aux salariés, sur la circonstance selon laquelle ils avaient atteint le nombre d'années requises avant le 1^{er} janvier 2012, après avoir pourtant constaté, d'une part, que le texte précité, applicable aux salariés de la caisse régionale du Crédit mutuel d'Anjou à compter du 1^{er} janvier 2012, leur allouait une prime équivalente à une mensualité brute à l'occasion de l'obtention de chaque médaille du travail, sur présentation du titre officiel d'attribution de la médaille et, d'autre part, que les intéressés avaient obtenu leurs médailles du travail postérieurement à cette date, la cour d'appel a violé les articles 2 du code civil, L. 2161-1 du code du travail et 9-7 de la convention collective du crédit mutuel ; qu'il incombe à l'employeur d'établir qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, par des justifications dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ; qu'en considérant, pour écarter le moyen tiré d'une inégalité de traitement, que les salariés ayant acquis l'ancienneté requise pour prétendre à la médaille du travail, antérieurement au 1^{er} janvier 2012 étaient placés dans une situation différente de ceux ayant acquis cette ancienneté postérieurement à cette même date, quand une telle circonstance ne pouvait, à elle seule, justifier une différence de traitement, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, a violé le principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que selon l'article 9-7 de la convention collective du Crédit mutuel, il est alloué aux salariés une prime équivalente à une mensualité brute à l'occasion de l'obtention de chaque médaille du travail, le droit à cette prime étant ouvert à la date anniversaire des années d'activité nécessaires à l'obtention de la médaille ;

Et attendu, d'une part, que la cour d'appel a exactement retenu que le droit à la gratification naît à la date à laquelle le salarié atteint le nombre d'années de services requis pour l'échelon concerné et qu'en vertu du principe selon lequel ce sont les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur à la date à laquelle naît un droit qui déterminent les droits du salarié, les salariés qui ont acquis l'ancienneté requise pour pouvoir prétendre à tel échelon de la médaille d'honneur du travail antérieurement au 1^{er} janvier 2012 ne peuvent prétendre qu'à la gratification correspondante prévue par l'usage d'entreprise en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 ;

Attendu, d'autre part, qu'ayant relevé que certains des salariés avaient acquis l'ancienneté requise avant le 1^{er} janvier 2012 et que d'autres l'avaient acquise après cette date, ce dont il résultait que le régime juridique applicable à la gratification relevait, pour les premiers, de l'usage d'entreprise, et pour les seconds, de la convention collective, la cour d'appel en a exactement déduit que les salariés n'étaient pas placés dans une situation identique, et qu'il n'existait pas de rupture d'égalité de traitement ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne MM. X..., Y..., Z..., A..., Mme B..., M. C..., Mme D..., MM. E..., F..., G..., H..., Mme W..., MM. I..., J..., K..., Mmes L..., M..., N..., O..., M. P..., Mmes Q..., R..., M. S..., et le syndicat Force ouvrière des salariés du Crédit mutuel d'Anjou et des filiales 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, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit mars deux mille dix-huit.