

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Une différence de rémunération entre Paris et la Province admise par la Cour d'appel de Douai :

L'argument selon lequel le coût de la vie serait plus cher à Paris qu'en Province est souvent utilisé pour tenter de justifier des différences de traitement. Le patronat appuyé de certains économistes ont d'ailleurs brandi cet argument pour revendiquer une réforme du SMIC, qui serait variable d'une région à l'autre. Autant dire qu'à ce jour, ils se sont vu opposer une fin de non recevoir aussi bien de la part des organisations syndicales, que du Gouvernement, en application du principe d'égalité des rémunérations.

La jurisprudence a ainsi régulièrement censuré des différences de rémunérations opérées entre établissements de certaines entreprises, sur la base du principe « A travail égal, salaire égal », tout en nuancant par la possibilité d'opérer des différences de traitement en matière de rémunération, à condition d'être « justifiées par des critères objectifs et pertinents. (cass. soc. 8 juin 2011, n°10-30.162).

Ainsi, la Cour de Cassation a pu censurer la différence de traitement opérée par un employeur entre les salariés des différents établissements de son entreprise, reposant sur la simple « allégation » selon laquelle le coût de la vie serait plus élevé à Paris qu'en Province, sans invoquer d'éléments objectifs (Cass. soc. 5 mai 2010).

On pouvait dès lors s'interroger sur les éléments objectifs qui permettraient de justifier une différence de traitement entre les salariés de Paris et de Province d'une même entreprise.

La Cour d'appel de Douai, dans un arrêt rendu le 30 septembre 2014, en donne une illustration, en admettant l'édition, par une société, de barèmes de rémunération distincts pour ses établissements situés en région parisienne et pour ceux de Province, comme n'étant pas contraire au principe d'égalité de rémunération.

En l'espèce un syndicat de la société Renault avait intenté une action en rappel de salaires pour les salariés de l'usine de Douai, en raison de l'édition annuelle de barèmes de rémunérations distincts pour les établissements de la région parisienne et pour ceux de Province. Le syndicat estimait en effet, cette différence injustifiée, considérant que tout travailleur fournissant un travail égal doit percevoir un salaire égal. Débouté en première instance, le syndicat a fait appel.

Cependant la Cour d'appel de Douai a également rejeté la demande de rappel de salaires, estimant que l'employeur avait bien établi que cette différence de traitement était justifiée par le coût de la vie plus élevé en région parisienne, en fournissant différents documents :

- des études d'organismes publics et privés et des articles de presse, faisant apparaître des loyers et des mètres carrés plus élevé en région parisienne que dans la région Nord Pas de Calais ;
- des cartes retraçant les prix d'achat des logements des différentes communes de résidence des salariés ;
- des études publiées dans des revues de consommation sur les prix des produits alimentaires de consommation courante...

Cette décision interpelle. Le salaire n'est-il pas la contrepartie d'un travail fourni ? Si tel est bien le cas, en quoi la valeur du travail fourni par un ouvrier de l'usine de Douai serait-elle inférieure à celle fourni par les ouvriers de la région parisienne. Si on suit la logique jusqu'au bout en admettant la justification de la différence de rémunération entre les salariés de la région parisienne et ceux de Province, quid des gains liés à la baisse du coût du travail des salariés de Province ? Sont-ils répercutés sur les prix des voitures sortant de l'usine de Renault de Douai, ou bien servent-ils à accroître les marges de la Société Renault?...

Il convient d'ailleurs de souligner qu'il s'agit d'un arrêt de Cour d'appel et non de Cour de Cassation...

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (suite...)

Rémunération du temps de pause et avantage individuel acquis

Lorsqu'une convention ou un accord collectif dénoncé n'a pas été remplacé dans le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés en poste au moment de la dénonciation conservent le maintien des avantages individuels acquis (art. L. 2261-13 C. trav.). Mais il n'est pas toujours aisé de cerner ce qu'est un avantage individuel acquis. En vertu d'un accord collectif, des salariés étaient rémunérés pour un temps de pause journalier. Cet accord ayant été dénoncé et non remplacé par un accord de substitution, les salariés ont demandé la condamnation de leur employeur au paiement d'un rappel de salaire et au rétablissement de la rémunération des temps de pause.

La rémunération du temps de pause est-elle constitutive d'un avantage individuel acquis ? Les juges du fond avaient estimé que le maintien de la rémunération de ces temps au profit des seuls salariés qui faisaient partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord aurait été incompatible avec la nouvelle organisation du temps de travail dans l'entreprise, car il aurait impliqué que

ces salariés, pour conserver dans leur globalité leurs avantages antérieurs à la dénonciation, comme l'exigerait le caractère indivisible de l'accord dénoncé, travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs.

La Cour de cassation ne les a pas suivis. Rappelant que l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de l'accord, procure au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel, la Cour de cassation estime que le maintien de la rémunération du temps de pause constitue, pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord non suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis. En pratique, la rémunération du temps de pause des salariés en poste au jour de la dénonciation constitue donc bien un avantage individuel acquis. Pour autant, il est tout à fait loisible à l'employeur de diminuer, voire de supprimer le temps de pause qui est l'objet de la rémunération en fonction de la nouvelle organisation du temps de travail.

LES COMITÉS D'ENTREPRISE

Nouvelles modalités de consultation du comité d'entreprise en matière de formation : le décret est publié

Le décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014 précise les nouvelles modalités d'information et de consultation du CE en matière de formation professionnelle, prévues par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette loi prévoit notamment que le CE doit être consulté désormais sur la mise en œuvre du plan de l'année en cours et non plus seulement sur l'exécution du plan de l'année écoulée et le projet de plan pour l'année à venir et qu'un accord collectif d'entreprise peut adapter le calendrier des réunions obligatoires du CE sur la formation et compléter la liste des documents

d'information à remettre aux représentants du personnel, toujours au moins 3 semaines avant chacune des réunions. Le décret précise la liste des informations qui doivent être présentées au CE, dès la consultation de cette année.


Pour aller plus loin www.legifrance.gouv.fr

- ▶ Loi du 5 mars 2014  [Lien internet](#)
- ▶ Décret du 12 septembre 2014  [Lien internet](#)

Calcul de la réserve spéciale de participation : les crédits d'impôts ne doivent pas être déduits de l'impôt sur les sociétés

Il s'agit de retenir l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun, sans prise en compte des crédits d'impôt, notamment du crédit d'impôt recherche. Cela fait suite à un arrêt du Conseil d'Etat du 20 mars 2013 pris en compte par l'administration fiscale dans son bulletin officiel du 5 septembre 2014.

Pour plus de détail

- ▶ Bulletin Officiel des Finances Publiques - Impôts  [Lien internet](#)