

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Différence de rémunération fondée sur le coût de la vie

Quand le « panier de la ménagère » vient au secours du principe d'égalité de traitement

L'application par l'employeur de barèmes de rémunération distincts selon le lieu d'implantation géographique de ses établissements peut être autorisée après que l'employeur a établi par des éléments objectifs la réalité d'un coût de la vie plus élevé pour les salariés de ses établissements franciliens.

CA Douai, 30 sept. 2014, n° 13/03432



Par Marc Desgranges

Docteur en droit, avocat au barreau de Paris, associé, MTD Avocats

 115z2

La société Renault SAS qui exploite 11 établissements pour la fabrication de ses véhicules à moteur édite annuellement des barèmes de rémunération distincts pour ses établissements situés en région parisienne et ceux situés en province, bien que les coefficients en fonction desquels ils sont établis soient identiques pour l'ensemble des établissements.

Estimant cette différence injustifiée au regard du principe désormais bien connu selon lequel les salariés fournissant un travail égal doivent percevoir un salaire égal, deux organisations syndicales de la société Renault SAS ont saisi le tribunal de grande instance de Douai pour faire ordonner à l'employeur d'appliquer à l'ensemble des salariés de l'usine Renault de Douai le barème de rémunération appliqué au sein des établissements franciliens, ce dont ils ont toutefois été déboutés par jugement du 15 mai 2013.

Devant la cour d'appel, il était sollicité la réformation du jugement et la condamnation de l'employeur à procéder sur la base des cinq dernières années à des rappels de salaire pour l'ensemble des salariés de l'usine de Douai sur la base de la rémunération appliquée en région parisienne ainsi qu'aux rappels de prime d'ancienneté et d'intéressement aux bénéfices calculés sur le salaire de base ainsi revalorisé, sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard et par salarié.

Sur l'admission du coût de la vie comme critère objectif de différenciation en matière de rémunération

En application du principe « à travail égal, salaire égal », qui 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, toute différence de rémunération doit être justifiée par des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

C'est ce principe qui est tout d'abord rappelé par la cour d'appel de Douai pour juger si une différence de rémunération entre des salariés occupés au sein d'établissements géographiquement différents peut être fondée sur le coût de la vie.

La Cour de cassation a jugé s'agissant du cas de l'entreprise divisée en établissements distincts qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale au sein d'établissements différents que si elles reposent sur des raisons objectives (Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-43452 : « la cour d'appel a relevé qu'aucune explication objective n'était fournie par Radio France, propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés de Radio France placés dans une situation professionnelle identique, liées à l'application d'abattements de zone »).

Faisant application de ce principe, dans le cadre d'un litige fondé sur un abattement de zone sur salaire opposant la société France 3 à plusieurs salariés de son établissement de Montpellier, la Cour de cassation a jugé de même « d'une part, que l'allégation de la société relative au niveau du coût de la vie plus élevé à Paris qu'en Province n'était fondée sur aucun élément objectif, d'autre part, que l'existence de taux d'abattement de 0,4 et 0,7 % selon les régions à partir du 31 décembre 2006 n'était pas justifiée, non plus que l'absence d'abattement dans certaines régions » (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-45502).

La difficulté semblait donc résider dans ces deux affaires non pas dans l'admission du coût de la vie comme élément objectif de différenciation autorisée en matière de rémunération mais dans l'absence de production par l'employeur d'éléments concrets et pertinents de différenciation.

Tel n'était toutefois pas le cas s'agissant d'une entreprise qui réservait le bénéfice de titres-restaurant à ses seuls salariés franciliens dès lors que le tribunal de grande instance de Paris avait été en mesure de constater que « d'une manière générale et en dehors des cas d'espèce, les temps de transport, les prix à la consommation, et le coût des logements sont plus élevés à Paris et en région parisienne qu'en province », en rappelant que « si le critère géographique tiré du lieu de travail ne constitue pas, en lui-même, un critère objectif réel et pertinent, les conditions matérielles d'existence des salariés dans un ressort géographique déterminé sont, elles, de nature

à répondre aux conditions d'un tel critère » (TGI Paris, 1^{er} ch., 28 oct. 2008, n° 08/08842).

C'est cet examen auquel s'est précisément livrée à son tour la cour d'appel de Douai dans la présente affaire et qui l'a conduite à reconnaître la possibilité d'une différence de rémunération – qui évoluait en l'espèce de 1,19 % à 1,57 % entre les établissements concernés – fondée exclusivement sur le coût de la vie supporté par les salariés occupés au sein d'établissements différents.

Sur l'encadrement du coût de la vie comme critère pertinent de différenciation en matière de rémunération

Pour justifier la différence de rémunération critiquée, la société Renault SAS a produit de nombreux éléments afin de démontrer par des éléments concrets la réalité de la différence de coût du logement ainsi que celui de l'achat de produits issus de la grande distribution entre ses salariés franciliens et provinciaux.

À cette fin, il a été produit des études de l'INSEE et de divers organismes privés, des articles parus dans des périodiques spécialisés ou sur des blogs ainsi que des cartes retraçant pour toutes les communes de résidence des salariés des établissements concernés le prix d'achat des logements de plus de 10 ans. Après avoir constaté que ces éléments faisaient apparaître de 2008 à 2014 un niveau des loyers ainsi qu'un prix d'achat au mètre carré plus élevé en région parisienne que dans la région du Nord-Pas de Calais et que l'organisation syndicale n'avait produit que des « éléments plus parcelaires », à savoir quelques dizaines d'annonces immobilières parues en février 2014 sur le site internet « Leboncoin.fr », la cour d'appel a pu juger qu'« il résulte des pièces produites que le coût du logement est, quelque soit l'établissement considéré, sensiblement supérieur pour les salariés des usines de région parisienne que pour ceux de l'établissement de Douai (...) ».

De même, s'agissant du prix d'achat des produits alimentaires de consommation courante issus de la grande distribution, la cour s'est fondée sur la production par l'employeur de plusieurs études publiées par les magazines spécialisés, réalisées sur la base de relevés effectués au sein de plusieurs milliers de grandes surfaces alimentaires et magasins hard discount ainsi que sur des cartes retraçant le prix d'achat de ces produits sur les communes de résidence de ses salariés tandis que, de son côté, l'organisation syndicale ne produisait qu'un « panier de courses » de 22 produits et issus de trois supermarchés « drive » situés à proximité de chacun des établissements concernés par la comparaison.

La reconnaissance du « coût de la vie » comme critère objectif pouvant justifier une différence de traitement entre salariés de la même entreprise est conditionnée à la production exhaustive d'éléments chiffrés, réels et concrets et susceptibles de convaincre le juge de leur pertinence. Il semblerait également qu'il soit recouru au principe de bonne foi, la cour ayant pu relever que dans le cadre de cette politique de différenciation, les salariés détachés temporairement au sein des établissements de Renault SAS situés en région parisienne bénéficiaient « 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 ».

Cette décision de la cour d'appel de Douai, rendue sur une question d'égalité de traitement en matière de rémunération rencontrée par de nombreux salariés, est empreinte de pragmatisme et réalisme comme l'a été également peut-être avant elle, le législateur, lorsqu'il a posé comme condition à la validité des accords de mobilité interne issus de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, qu'ils comportent « les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport » (C. trav., art. L. 2242-22, 3°)...

CA Douai, 30 sept. 2014, n° 13/03432

(...)

*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. À titre d'exemple, le salaire de base d'un exploitant industrie 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 de Flins sur Seine, Choisy le Roi, Cergy, Pontoise, Rueil et de Douai ;
- 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 Éditions Callon), articles parus dans divers périodiques (l'Express, LSA) ou sur des blogs (Proemploi) qui font tous apparaître 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 1^{er} janvier 2014 relatifs aux loyers et au prix du m² à l'achat, étude intitulée « Immobilier : les prix de 673 villes » publiée le 5 mars 2014 sur le site « L'express.fr » à partir du fichier de chambres des notaires, moyenne du prix au m² dans les diverses zones d'implantation de ses collaborateurs à partir du document ci-dessus). Ils sont actualisés et doivent être préférés aux éléments, plus parcelaires, produits par le syndicat SUD Renault.

L'étude de l'INSEE d'octobre 2008 révélait que 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 l'établissement 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 Ile-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 confortée 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 tout 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 5000 grandes surfaces alimentaires réparties dans les 126 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. X., qui se plaint que son salaire maintenu soit « bien inférieur à celui des ouvriers de Flins et une autre d'un salarié de Flins muté à Douai en novembre 2003 (M. X., 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 démarches, la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes étant parfaitement établie. (...)