

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 3 mai 2018

N° de pourvoi: 16-11.588

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00662

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique, après avis donné aux parties, en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 3 décembre 2015), que Mme X... et quatre autres salariés ont été engagés en qualité d'assistants sociaux par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre (CARSAT) ; que contestant l'attribution de nouveaux coefficients à la suite de l'entrée en vigueur du protocole d'accord du 14 mai 1992 portant classification des emplois des organismes de sécurité sociale et du protocole d'accord du 30 novembre 2004, ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'au regard du respect du principe "à travail égal, salaire égal", la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ; que le protocole d'accord du

14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, à effet du 1er janvier 1993, a fixé à 264 le coefficient de rémunération de tous les assistants sociaux auquel s'ajoutait éventuellement des points d'avancement conventionnel afin de garantir le niveau de rémunération acquis ; que le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, à effet du 1er février 2005, a porté le coefficient de base à 275 auquel se sont ajoutés l'attribution de points d'expérience en fonction de l'ancienneté réelle acquise dans l'institution, et de points de compétence et a prévu au titre des opérations de transposition qu'il est accordé des points de compétence si la traduction en points de la rémunération du salarié (A) est supérieure à la somme du coefficient de qualification (B) et du nombre de points d'expérience acquis (C) ; qu'il en résulte que l'inégalité de traitement instaurée par les modalités d'application du protocole d'accord du 14 mai 1992 entre les assistants sociaux engagés avant le 1er janvier 1993 ou ceux engagés après cette date, ces derniers bénéficiant d'un avancement plus rapide, a été maintenue par les dispositions transitoires du protocole d'accord du 30 novembre 2004 ; que la cour d'appel a constaté que des points de compétence ont été attribués de manière à ce que chaque salarié conserve le niveau de rémunération qu'il avait atteint après la transposition du système de rémunération issu du protocole du 14 mai 1992 vers le nouveau système mis en place par le protocole du 30 novembre 2004 en sorte que les situations engendrées par l'application du premier de ces accords soient maintenues et qu'effectivement l'ancienneté de Mmes A..., X... et B... a été réduite par son intégration dans le coefficient 264 alors que d'autres salariés promus après le 1er janvier 1993 ont bénéficié d'une majoration d'ancienneté à leur arrivée qui ont été prises en compte lors de l'entrée en vigueur du protocole du 30 novembre 2004 ; qu'en décidant que la reprise d'ancienneté partielle des salariées ayant exercé des fonctions de même nature hors de la Carsat Centre dans les conditions prévues par la convention collective ne constitue pas une inégalité de traitement dès lors qu'elle a été accordée en vertu de règles précises identiques pour tous les salariés se trouvant dans leur situation, alors pourtant que cette reprise d'ancienneté partielle a instauré un avantage non justifié permettant un avancement plus rapide pour les assistants sociaux promus après le 1er janvier 1993 placés dans la même situation que les assistants sociaux déjà en poste à la Carsat Centre à cette date, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

2°/ que la cour d'appel a énoncé qu'aucune inégalité de traitement liée à la prise en compte de l'ancienneté ne peut désormais être invoquée au motif que le protocole du 30 novembre 2004 a repris l'ancienneté de tous les assistants depuis leur entrée dans la Carsat Centre à raison de deux points par année d'ancienneté dans la limite de 50 points ; que néanmoins l'ancienneté acquise hors de la Carsat Centre a été prise en compte dans la traduction en points de la rémunération du salarié (A) pouvant engendrer l'octroi de points de compétence selon les dispositions de l'article 9 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 ; qu'en statuant ainsi selon un motif inopérant, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

3°/ qu'en énonçant que le tableau établi par les salariés en page 8 de leurs conclusions échoue à démontrer que les carrières des salariés recrutés après 1993 auraient progressé plus rapidement que celles des salariés plus anciens et que les salariés effectuant le même travail auraient été traités différemment, selon qu'ils auraient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord collectif du 14 mai 1992, alors qu'elle n'a examiné que l'attribution des points de compétence indépendamment des autres données du tableau, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe

d'égalité de traitement ;

4°/ qu'en énonçant que la preuve d'une différence de traitement entre les salariés dues aux effets conjugués des protocoles du 14 mai 1992 et du 30 novembre 2004 n'a pas été rapportée au motif que les salariés ne fournissent pas d'éléments laissant présumer que la répartition des points de compétence aurait méconnu l'égalité de traitement entre les salariés, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

5°/ que l'article 4 du protocole du 30 novembre 2004 sur la progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale, prévoit que les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables et que l'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 7 qui dispose qu'il doit être tenu compte de la façon dont l'emploi a été tenu au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir, et de l'évaluation des compétences mises en oeuvre par le salarié par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions ; que l'employeur a cependant fait valoir que l'entretien annuel d'évaluation n'est pas le seul élément susceptible de justifier l'attribution de points de compétence ; qu'en considérant que l'employeur a respecté les règles du protocole d'accord du 30 novembre 2004 concernant l'attribution de points de compétence sans rechercher quels autres éléments étaient pris en compte par l'employeur afin de vérifier que l'appréciation de l'employeur était objective et ainsi propre à garantir l'égalité de traitement, la cour n'a pas légalement justifié sa décision au regard du protocole d'accord du 30 novembre 2004 et du principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire ;

Et attendu que l'arrêt a relevé, par motifs propres et adoptés, qu'il n'était pas établi que des salariés engagés après l'entrée en vigueur des nouveaux barèmes conventionnels avaient bénéficié, à compétence égale, d'une classification ou d'une rémunération supérieures à celles de Mme X... et des quatre autres intéressés ;

Qu'il en résulte l'absence d'atteinte au principe d'égalité de traitement ;

Que, par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision déferée se trouve légalement justifiée en son dispositif ;

Que le moyen ne peut donc être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mmes X..., Y..., A..., B... et M. Z... 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 trois mai deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mmes X..., Y..., A..., B... et M. Z...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leur demande de condamnation de la Carsat Centre à leur payer respectivement diverses sommes à titre de rappels de salaires, tels qu'arrêtés au 28 février 2013, à parfaire à la date de la décisions et à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur le rappel de salaire ainsi que la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect du principe "à travail égal, salaire égal" ;

AUX MOTIFS QUE la prescription des demandes antérieures à avril n'empêche pas de réparer, le cas échéant, les effets des inégalités de traitement créés antérieurement et qui se sont prolongés au delà de cette date ; que si donc une inégalité de traitement a réellement été créée par le protocole du 14 mai 1992 et s'est trouvée maintenue après 2006, comme le soutiennent les salariés appelants, ceux-ci sont fondés à demander la réparation du préjudice qu'ils ont subi depuis cette date par le fait de cette inégalité ; qu'il convient donc d'examiner s'il existe une telle inégalité de traitement entre les appelants et les autres salariés étant rappelé qu'au regard du principe "à travail égal, salaire égal", la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux et qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunérations entre des salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce l'article 6 du protocole du 14 mai 1992 dispose que : " Lors du passage du coefficient de l'ancienne classification à celui de la nouvelle classification, il est procédé à un redéploiement d'échelons dans les conditions suivantes : 6-1 : des échelons de 2 % sont attribués de façon à ce que le produit du nouveau coefficient par (x fois 2 %) soit égal au produit de l'ancien coefficient par le pourcentage d'avancement (augmenté le cas échéant d'une majoration d'employé principal), acquis par l'agent à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification. La valeur des échelons progressant par pas de 2 %, le taux du nouvel avancement sera arrondi à l'échelon supérieur. Toutefois, pour les agents en place

à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'application des articles 5 et 6 ne peut produire une somme inférieure à 160 francs bruts mensuels pour un horaire hebdomadaire de 39 heures le complément éventuel sera fourni par l'anticipation de tout ou partie d'un échelon d'avancement conventionnel. 6-2 : pour les agents qui, à la date de leur classement, bénéficient d'un avancement incluant les échelons de choix, les échelons de 2 % appliqués sur le nouveau coefficient sont réputés acquis à l'ancienneté et conservés à ce titre ; que ces dispositions ont eu pour effet de réduire l'échelon d'avancement conventionnel (attribué à l'ancienneté et au mérite) des agents recrutés avant 1993 n'ayant pas atteint l'indice 264 à proportion de l'avantage conféré par l'accès à cet indice ; que le protocole du 30 novembre 2004 qui s'est substitué à celui du 14 mai 1992 a attribué aux agents le coefficient 275 auquel s'ajoutaient des points d'expérience représentant l'ancienneté acquise depuis l'entrée à la CARSAT à raison de 2 points par année et des points de compétence censés récompenser le mérite de chacun ; que l'article 9 du Titre III du protocole du 30. Novembre 2004 a organisé la transposition d'un régime à l'autre comme suit : " Les opérations de transposition pour ceux des salariés en place à la date d'entrée en application de l'accord, s'établissent comme suit : - traduction en points de la rémunération du salarié (coefficient, avancement conventionnel, développement professionnel) (A) ; - attribution du coefficient de qualification correspondant au niveau d'emploi du salarié (B) ; - détermination du nombre de points d'expérience acquis par la prise en compte de l'ancienneté réelle du salarié dans l'institution (point de départ de l'ancienneté) et application des règles déterminées pour le calcul de l'expérience professionnelle (C) ; - si (A) est supérieur à (B+C), le différentiel constaté est affecté sur le développement professionnel par attribution du nombre de points de compétence correspondant, considérant que ce différentiel exprime l'accroissement des compétences déjà réalisées dans le passé. En tout état de cause, à l'issue des opérations de transposition, le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération (A) équivalente à la valeur de 4 points ; le complément éventuel est fourni par l'octroi de points de compétence" ; qu'il s'en déduit que lorsque le coefficient personnel atteint par le salarié à la date d'application de cet accord dépasse le nouveau coefficient attribué aux assistants sociaux (275) majoré des points d'expérience traduisant l'ancienneté acquise à la CARSAT, le différentiel constaté est affecté sur le développement professionnel par attribution de nombre de points de compétence (sanctionnant l'avancement au mérite) considérant que ce différentiel exprime l'accroissement des compétences déjà réalisé par le passé ; qu'il en résulte que des points de compétence ont été attribués de manière à ce que chaque salarié conserve le niveau de rémunération qu'il avait atteint après la transposition du système de rémunération issu du protocole du 14 mai 1992 vers le nouveau système mis en place par le protocole du 30 novembre 2004 en sorte que les situations engendrées par l'application du premier de ces accords soient maintenues ; que le nombre de points de compétence attribués à chaque salarié au 01 février 2005, date de la mise en application du protocole du 30 novembre 2004 figure dans les tableaux versées aux débats sans que puisse être déterminé le nombre de points attribué dans le seul but de maintenir les rémunérations à leur niveau ; que les appelants soutiennent que les salariés recrutés après 1993 ont obtenu une prise en compte partielle de leur ancienneté acquise hors de la CARSAT en plus du coefficient 264 alors qu'eux-mêmes ont vu leur ancienneté intégrée dans ce coefficient ; que les derniers arrivés ont obtenu le même coefficient que les anciens alors qu'ils n'avaient acquis ni ancienneté ni mérite au service de la CARSAT ; que le tableau inclus à la page 7 de leurs conclusions montre : que Mme A... et Mme X... recrutées le 05/06/1981 et le 01/02/1978 qui avaient atteint un coefficient de base de 203 et un taux d'ancienneté de 24 % au 31 décembre 1992 n'avaient obtenu aucune évolution de ce taux le 31 janvier 2005 soit 12 ans plus tard ; que Mme B... qui avait également atteint le coefficient 203 est passée d'un taux de 12% à un taux de 24% dans le même intervalle ;

que Mme Y... et M. Z... qui avaient un coefficient de base de 193 le 31 décembre 1992 avaient un pourcentage d'ancienneté de 8% à cette date correspondant à 5 ans d'ancienneté et un coefficient de 24% 12 ans plus tard ; que ces éléments montrent que l'ancienneté des trois premières a été effectivement réduite par son intégration dans le coefficient 264 ; qu'il résulte par ailleurs des pièces du débat que : Mme J... G... a bénéficié d'un taux d'ancienneté de 16% à son arrivée en plus du coefficient 264, Mme E... n'a obtenu aucune reprise d'ancienneté, Mme F... a bénéficié d'une reprise d'ancienneté dont le taux n'a pas été précisé ; qu'aucun élément du dossier n'indique que les autres salariés entrées après 1993 aient bénéficié de reprises d'ancienneté ; que ces majorations d'ancienneté ont été prises en compte lors de l'entrée en vigueur du protocole du 30 novembre 2004 puisqu'il apparaît dans le tableau figurant en page des conclusions des appelants que Mme F..., qui n'avait que 19 ans d'ancienneté à la CARSAT, s'est vu attribuer 44 points à ce titre au lieu de 38 (soit 3 ans de reprise) et Mme J... G... a obtenu également 44 points au lieu des 26 points acquis par ses 13,5 années au sein de la CARSAT (soit 8 ans de reprise) ; que la reprise d'ancienneté partielle des salariées ayant exercé des fonctions de même nature hors de la CARSAT dans les conditions prévues par la convention collective ne constitue pas une inégalité de traitement dès lors qu'elle a été accordée en vertu de règles précises identiques pour tous les salariés se trouvant dans leur situation (prise en compte à hauteur de 50% d'ancienneté acquise à l'extérieur en application de l'article 30 de la convention collective) ; que Mme G... qui a obtenu son diplôme d'assistante sociale en 1981 et a travaillé durant 16 ans à la MSA a-t-elle bénéficié d'une reprise d'ancienneté de 8 ans qui apparaît dans le tableau susévoqué ; qu'il ne peut être soutenu qu'une inégalité de traitement aurait été créée entre les salariés par les dispositions de la convention collective ; que les appelants n'indiquent pas quels avantages auraient obtenu les salariés recrutés après 1993 par rapport à eux mêmes hormis la reprise d'ancienneté de Mme F... et J... G... qui ne constitue pas une différence de traitement de salariés placés dans une situation équivalente ; qu'aucune majoration d'ancienneté n'a été accordée à Mme K... , recrutée le 03 mai 1994, à Mme H... recrutée le 01/03/2007 et à Mme I... recrutée le 17 novembre 2008 : que le protocole du 30 novembre 2004 a repris l'ancienneté de tous les assistants depuis leur entrée dans la Carsat à raison de deux points par année d'ancienneté dans la limite de 50 points de sorte qu'aucune inégalité de traitement liée à la prise en compte de l'ancienneté ne peut désormais être invoquée ; que dès les salariés ne peuvent se prévaloir de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris en date du 18 janvier 2007 qui a sanctionné une inégalité de traitement entre une salariée recrutée en 1995 à laquelle avait été attribuée d'emblée un taux d'ancienneté de 36 % et les salariés recrutés avant 1993 dont le taux d'ancienneté avait été réduit concomitamment à l'attribution du coefficient 264 par l'effet du protocole du 14 mai 1992 et a accordé en conséquence à ces derniers un rattrapage de salaire sur la période du 11 août 1998 au 29 juillet 2004 sauf à considérer que des inégalités engendrées par ce système auraient été conservées par l'attribution de points de compétence lors de la transposition dans le système de rémunération mis en place en février 2005 ; que les appelants soutiennent à ce sujet que l'attribution discrétionnaire des points de compétence depuis l'entrée en vigueur du protocole du 30 novembre 2005 (lire 2004) aurait non seulement maintenu les inégalités créées entre les salariés d'avant et d'après 1993 par le protocole du 14 mai 1992 mais les aurait de surcroît accentuées ; que s'il apparaît au vu du tableau établi par les salariés en page 8 de leurs conclusions que Mme F... et Mme J... G... recrutées respectivement en 1993 et en 1999 ont obtenu l'une et l'autre 92 points de compétence au 31 décembre 2012 soit 18 points de plus que Mme X... recrutée en 1978, 19 points de plus que Mme B... recrutée en 1988 et 10 points de plus que Mme Y... recrutée en 1987, en revanche, Mme I..., Mme H... et Mme E... recrutées en 2007, 2008 et 1999 donc après le 1er janvier 1993 n'ont obtenu respectivement à cette même date que 12, 17 et 39 points de compétence, soit les trois valeurs les plus faibles du

groupe des 15 assistants sociaux et n'ont manifestement pas été favorisées par rapport à leurs collègues recrutées avant cette date ; que la CARSAT. n'a donc pas avantage systématiquement les nouveaux venus par rapport aux anciens dans l'attribution des points de compétence lesquels, par définition, constituent une reconnaissance des qualités professionnelles de leurs attributaires ; que le tableau sus évoqué échoue à démontrer que les carrières des salariés recrutés après 1993 auraient progressé plus rapidement que celles des salariés plus anciens et que les salariés effectuant le même travail auraient été traités différemment, selon qu'ils auraient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord collectif du 14 mai 1992 ; que les salariés ne peuvent davantage soutenir au vu de ce tableau l'écart instauré par cet accord continuerait à se creuser entre les deux groupes de salariés ; que la comparaison effectuée entre Mme F... attributaire de 15 points de compétence que 01 février 2005 et Mme J... G... qui en a obtenu 92 à cette même date n'est pas pertinente dans la mesure où l'une et l'autre ont été recrutées après 1993 et cette comparaison va précisément à l'encontre de ce que les salariées prétendaient démontrer à savoir la différence de traitement entre le groupe des salariés recrutés avant 1993 et celui des nouveaux venus ; que le fait que 30 % seulement des salariés bénéficient chaque année de points de compétence ne caractérise pas davantage une différence de traitement entre les salariés ; que l'évolution du nombre de points de compétence mesurée entre le 01 février 2005 et le 31 décembre 2012 à travers les différents tableaux fournis par les parties montre une évolution relativement homogène du nombre des points de compétence attribués à chaque salarié au cours de cette période et ne révèle pas une différence de progression à l'avantage exclusif des salariés entrés à la CARSAT après l'entrée en vigueur du protocole du 14 mai 1992 ; que les appelants dénoncent d'ailleurs une application arbitraire des critères de compétence et non une utilisation délibérée de ceux-ci pour avantager les salariés entrés depuis 1993 ; que même à supposer que l'attribution des points de compétence se soit opérée de manière arbitraire ou discrétionnaire, comme le soutiennent les salariés, soit par l'application partielle et donc incomplète du protocole d'évaluation, soit encore par le fait que ces points étaient attribués au nouveau du département et dans la limite de 30 % de l'effectif total de la CARSAT chaque année, ces aléas n'ont pas profité exclusivement à un groupe de salariés au détriment d'un autre ; que la charge de la preuve d'une différence de traitement entre salariés se trouvant dans une situation comparable incombe aux appelants lesquels ne peuvent déduire cette différence de la seule constatation que certains salariés recrutés après eux ont obtenu un plus grand nombre de points destinés à sanctionner leur valeur professionnelle qu'eux mêmes alors que cette valeur ne dépend pas de l'ancienneté ; que ainsi que l'ont relevé pertinemment les premiers juges, aucun des appelants n'a contesté ses évaluations, lesquelles ont été effectuées suivant des règles précises fixées par l'article 7 du protocole du 30 novembre 2004 détaillées dans le document intitulé "mode opératoire managers" et communiquées aux salariés dans un guide ; que les appelants ne fournissent pas d'éléments laissant présumer que la répartition des points de compétence aurait méconnu l'égalité de traitement entre les salariés et ils ne peuvent renverser cette charge en demandant à la Carsat de justifier des conditions d'appréciation du critère lié à la tenue de l'emploi ; que dès lors la preuve d'une différence de traitement entre les salariés dues aux effets conjugués des protocoles du 14 mai 1992 et du 30 novembre 2004 n'a pas été rapportée ; que les demandes des appelants tendant à reconstituer leurs carrières en faisant abstraction des effets de l'article 6 du protocole du 14 mai 1992 au demeurant remplacé par celui du 30 novembre 2004 et en prenant en considération la situation des points qu'aurait permis l'application des politiques salariales annoncées depuis 1993 n'est pas fondées ;

AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QU'en l'espèce les demandeurs évoquent au

soutien de leurs prétentions d'une part que l'application du protocole d'accord du 14 mai 1992 puis la répercussion de cette application à l'occasion de la mise en oeuvre du protocole du 30 novembre 2004 ont eu pour effet de neutraliser l'impact de leur repositionnement et donc sur leur rémunération de leur ancienneté acquise avant le 1er janvier 1993 en leur attribuant indistinctement le coefficient 264, et aussi de les placer dans une situation moins favorable que celle des salariés embauchés après cette date dans la mesure où ces derniers ont bénéficié, outre du nouvel indice 264, de la prise en compte, sous certaines conditions et dans une certaine limite, de l'ancienneté qu'ils avaient acquises dans leurs précédents emplois, et d'autre part que le dispositif d'attribution des points de compétence instauré par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 ne repose pas sur des critères objectifs et contrôlables mais sur l'arbitraire de l'employeur (

) qu'en l'espèce, comme cela résulte du tableau figurant en page 12 des conclusions de la Carsat dont les termes ne sont pas contestés par les demandeurs, il apparaît d'une part que chacun d'eux s'est vu attribuer, par l'effet de l'accord du 30 novembre 2004, un coefficient supérieur à celui dont il bénéficiait antérieurement et qui incluait, comme le prévoyait l'article 9, outre son coefficient de base (264), les points d'avancement conventionnel et de développement professionnel ; que surtout le nouveau dispositif, en vigueur au 18 avril 2006 et depuis cette date, repose sur un coefficient incluant, outre le nouveau coefficient de base (275), des points de majoration de ce coefficient au titre d'une part de l'ancienneté (expérience) et d'autre part des points de compétences professionnelles ; que s'agissant des points d'ancienneté, il ressort clairement du tableau précité que l'ensemble des années d'ancienneté au service de la Carsat a été pris en compte pour chacun des demandeurs (

) ce dont il se déduit que l'effet d'érosion que le protocole du 14 mai 1992 avait eu pour effet de produire au regard du critère de l'ancienneté, ne peut plus être invoqué ; que si certains salariés se sont vus attribuer un nombre de points d'expérience ne correspondant pas à leur ancienneté au sein de la Carsat, cette situation découle de la prise en compte de l'ancienneté acquise par le salarié concerné auprès d'un ou plusieurs autres employeurs antérieurement à son embauche par la Carsat dans la limite de la moitié de cette ancienneté ; que cette situation découle donc de données objectives et sans que les demandeurs ne démontrent qu'ils ont été privés du même avantage depuis 2006 à savoir la prise en compte d'une ancienneté qu'ils auraient acquises auprès d'autres employeurs avant cette date ; que s'agissant des points de compétence destinés à récompenser l'accroissement de compétences professionnelles des salariés, il convient de distinguer la période antérieure à l'application du protocole du 30 novembre 2004 et celle postérieure à cette entrée en application ; que, pour ce qui concerne la période antérieure à l'entrée en vigueur du protocole du 30 novembre 2004, les demandeurs font grief à la Carsat d'avoir, par le truchement de l'attribution de points de compétence, compensé, au profit des salariés embauchés après le 1er janvier 1993, les effets d'une moindre ancienneté au sein de la Carsat, et ainsi, pour cette catégorie de salariés, pris en compte à deux titres cette ancienneté et donc porté atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de salaire ; que toutefois à cet égard, la Carsat produit un ensemble de pièces (7 à 16) qui font apparaître que l'appréciation des compétences des salariés et in fine l'attribution de points au titre de leurs compétences, reposaient sur un dispositif élaboré précis et associant le salarié évalué, comprenant des fiches d'évaluation des différents critères de compétence instruites par le supérieur hiérarchique du salarié concerné, un mécanisme de validation de cette évaluation et la notification de son évaluation au salarié intéressé et le cas échéant du nombre de points de compétence qu'il se voyait attribuer ; que d'une part les demandeurs n'apportent aucun élément de démonstration de ce que les salariés

embauchés après le 1er janvier 1993 se seraient vus attribuer plus généreusement qu'à eux-mêmes des points de compétence ; qu'à cet égard le raisonnement consistant à comparer le rapport entre le nombre de points de compétence et l'ancienneté pour ce qui les concerne avec ce même rapport pour ce qui concerne les salariés recrutés après le 1er janvier 1993 n'est pas pertinent, les deux termes de ce rapport pouvant parfaitement évoluer indépendamment l'un de l'autre ; que d'autre part, il convient de relever que les demandeurs ne justifient pas de la moindre contestation des évaluations dont ils ont fait l'objet au cours de la période en question ; que les demandeurs ne justifient donc pas d'éléments laissant présumer que la Carsat a méconnu le principe de l'égalité de traitement s'agissant de l'attribution de points de compétence durant la période 1993-2004 ; que pour ce qui concerne la période postérieure à l'entrée en application du protocole du 30 novembre 2004, les modalités d'attribution des points de compétence sont fixées par l'article 7 dudit protocole, détaillés dans le document intitulé "mode opératoire managers" et ont été portées à la connaissance des salariés sous la forme d'un guide lequel énumère les critères d'évaluation ; que les demandeurs qui font grief à la Carsat d'avoir attribué des points de compétence de manière arbitraire, ne produisent aucun élément laissant présumer l'exactitude de leurs assertions ; que là encore le raisonnement consistant à comparer le rapport entre le nombre de points de compétence et l'ancienneté pour ce qui les concerne avec ce même rapport pour ce qui concerne d'autres salariés n'est pas pertinent, les deux termes de ce rapport pouvant parfaitement évoluer indépendamment l'un de l'autre ; qu'en outre, alors que la Carsat ne supporte pas a priori la charge de la preuve, celle-ci produit d'une part un ensemble de documents relatifs à la procédure d'évaluation de ses salariés dont il ressort que cette évaluation reposait sur des critères clairs, précis et objectifs, et d'autre part un tableau (pages 20 et 21 de ses conclusions) dont il ressort que tous les demandeurs ont bénéficié de points de compétence au cours de la période dont s'agit, et en outre que, à l'exception de M. Z..., le nombre de points qui leur a été attribué est égal et même supérieur au nombre de points attribués à Mme F... qu'ils citent cependant pour comparaison ; qu'enfin le fait que seuls 30% des salariés de la Carsat aient pu bénéficier chaque année de points de compétences ne traduit nullement un traitement inégal de chacun d'eux sur le plan salarial ; qu'ainsi rien ne permet de considérer que, pour la période postérieure à l'entrée en application du protocole d'accord du 30 novembre 2004, la Carsat a, s'agissant de la prise en compte de la compétence des demandeurs, méconnu le principe d'égalité de traitement ni donc porté atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" ;

ALORS QU'au regard du respect du principe "à travail égal, salaire égal", la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux ; qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dont il revient au juge de contrôler la réalité et la pertinence ; que le protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, à effet du 1er janvier 1993, a fixé à 264 le coefficient de rémunération de tous les assistants sociaux auquel s'ajoutait éventuellement des points d'avancement conventionnel afin de garantir le niveau de rémunération acquis ; que le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, à effet du 1er février 2005, a porté le coefficient de base à 275 auquel se sont ajoutés l'attribution de points d'expérience en fonction de l'ancienneté réelle acquise dans l'institution, et de points de compétence et a prévu au titre des opérations de transposition qu'il est accordé des points de compétence si la traduction en points de la rémunération du salarié (A) est supérieure à la somme du coefficient de

qualification (B) et du nombre de points d'expérience acquis (C) ; qu'il en résulte que l'inégalité de traitement instaurée par les modalités d'application du protocole d'accord du 14 mai 1992 entre les assistants sociaux engagés avant le 1er janvier 1993 ou ceux engagés après cette date, ces derniers bénéficiant d'un avancement plus rapide, a été maintenue par les dispositions transitoires du protocole d'accord du 30 novembre 2004 ; QUE la cour d'appel a constaté que des points de compétence ont été attribués de manière à ce que chaque salarié conserve le niveau de rémunération qu'il avait atteint après la transposition du système de rémunération issu du protocole du 14 mai 1992 vers le nouveau système mis en place par le protocole du 30 novembre 2004 en sorte que les situations engendrées par l'application du premier de ces accords soient maintenues et qu'effectivement l'ancienneté de Mmes A..., X... et B... a été réduite par son intégration dans le coefficient 264 alors que d'autres salariés promus après le 1er janvier 1993 ont bénéficié d'une majoration d'ancienneté à leur arrivée qui ont été prises en compte lors de l'entrée en vigueur du protocole du 30 novembre 2004 ; qu'en décidant que la reprise d'ancienneté partielle des salariées ayant exercé des fonctions de même nature hors de la Carsat Centre dans les conditions prévues par la convention collective ne constitue pas une inégalité de traitement dès lors qu'elle a été accordée en vertu de règles précises identiques pour tous les salariés se trouvant dans leur situation, alors pourtant que cette reprise d'ancienneté partielle a instauré un avantage non justifié permettant un avancement plus rapide pour les assistants sociaux promus après le 1er janvier 1993 placés dans la même situation que les assistants sociaux déjà en poste à la Carsat Centre à cette date, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

ALORS ENCORE QUE la cour d'appel a énoncé qu'aucune inégalité de traitement liée à la prise en compte de l'ancienneté ne peut désormais être invoquée au motif que le protocole du 30 novembre 2004 a repris l'ancienneté de tous les assistants depuis leur entrée dans la Carsat Centre à raison de deux points par année d'ancienneté dans la limite de 50 points ; que néanmoins l'ancienneté acquise hors de la Carsat Centre a été prise en compte dans la traduction en points de la rémunération du salarié (A) pouvant engendrer l'octroi de points de compétence selon les dispositions de l'article 9 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 ; qu'en statuant ainsi selon un motif inopérant, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS ENSUITE QU'en énonçant que le tableau établi par les salariés en page 8 de leurs conclusions échoue à démontrer que les carrières des salariés recrutés après 1993 auraient progressé plus rapidement que celles des salariés plus anciens et que les salariés effectuant le même travail auraient été traités différemment, selon qu'ils auraient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur de l'accord collectif du 14 mai 1992, alors qu'elle n'a examiné que l'attribution des points de compétence indépendamment des autres données du tableau, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS EN OUTRE QU'en énonçant que la preuve d'une différence de traitement entre les salariés dues aux effets conjugués des protocoles du 14 mai 1992 et du 30 novembre 2004 n'a pas été rapportée au motif que les salariés ne fournissent pas d'éléments laissant présumer que la répartition des points de compétence aurait méconnu l'égalité de traitement entre les salariés, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS ENFIN QUE l'article 4 du protocole du 30 novembre 2004 sur la progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale, prévoit que les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables et que l'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 7 qui dispose qu'il doit être tenu compte de la façon dont l'emploi a été tenu au cours de l'année écoulée et la fixation d'objectifs de progrès pour l'année à venir, et de l'évaluation des compétences mises en oeuvre par le salarié par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions ; que l'employeur a cependant fait valoir que l'entretien annuel d'évaluation n'est pas le seul élément susceptible de justifier l'attribution de points de compétence ; qu'en considérant que l'employeur a respecté les règles du protocole d'accord du 30 novembre 2004 concernant l'attribution de points de compétence sans rechercher quels autres éléments étaient pris en compte par l'employeur afin de vérifier que l'appréciation de l'employeur était objective et ainsi propre à garantir l'égalité de traitement, la cour n'a pas légalement justifié sa décision au regard du protocole d'accord du 30 novembre 2004 et du principe d'égalité de traitement. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans , du 3 décembre 2015