

CONVENTIONS COLLECTIVES : UN ECART DE REMUNERATION PEUT ETRE JUSTIFIE PAR UNE DIFFERENCE DE DIPLOME

Tout employeur connaît ce grand principe général du droit du travail « à travail égal, salaire égal ». Pour autant, ce principe ne s'applique qu'aux salariés effectuant les mêmes tâches avec des responsabilités identiques. C'est ainsi que les disparités existant entre les postes peuvent expliquer certaines différences de rémunération.

Parfois, ce sont les conventions collectives elles-mêmes qui instituent des « différences de traitement » entre catégories professionnelles. Ces différences sont présumées justifiées. En pratique, c'est à celui (salarié, syndicat...) qui conteste les avantages catégoriels de démontrer que ces différences de traitement sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

La convention collective peut également conditionner l'exercice de certains métiers à un certain niveau de qualification ou à la possession d'un diplôme particulier. Dans ce cas, un salarié non-diplômé peut-il revendiquer un classement et une rémunération identiques à son collègue diplômé exerçant des tâches similaires ? C'est à cette question qu'ont dû récemment répondre les juges.

Une employée administrative, avait saisi les juges, notamment pour se voir attribuer le coefficient 392 correspondant à l'emploi de technicien administratif de la grille de classification de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (dite convention collective « FEHAP »).

Cette convention collective prévoit que le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

Bien que n'étant pas titulaire d'un tel diplôme, la salariée réclamait l'attribution de cette classification conventionnelle. Elle faisait notamment valoir, à l'appui de sa demande, qu'elle effectuait les « travaux d'une certaine complexité » caractérisant le métier de « technicien administratif » et qu'elle se voyait confier les mêmes tâches qu'une autre salariée bénéficiaire du coefficient 392.

Les premiers juges avaient rejeté sa demande, en se référant à l'exigence du diplôme voulu par la convention collective.

La Cour de cassation a enfoncé le clou : contrairement à la collègue à laquelle elle se comparait, la salariée n'était pas titulaire du diplôme requis par la convention collective pour l'attribution de la classification conventionnelle qu'elle revendiquait. Par conséquent, les juges en avaient exactement déduit que la disparité de traitement était justifiée par des éléments objectifs et pertinents.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, **11 mai 2017**, n° 16-10.132

 **ATTENTION**

En dehors de l'hypothèse du diplôme exigé par la convention collective, les juges considèrent que vous ne pouvez pas vous fonder sur la seule différence de diplôme pour justifier une différence de rémunération entre deux salariés exerçant les mêmes fonctions. En cas de litige, vous devrez démontrer que la possession du diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.