

Octobre / N°136

SALAIRE MINIMA : UNE BRANCHE PEUT PREVOIR UN ABATTEMENT POUR LES CADRES DEBUTANTS

Le Conseil d'Etat, dans une décision du 16 octobre, s'est prononcé sur la validité d'un **accord salarial prévoyant la possibilité d'un abattement pour les salaires minima des cadres débutants**.

En effet, la **convention collective nationale de la plasturgie** contient un accord relatif à la grille des salaires, conclu le 1^{er} octobre 2014 et applicable à l'ensemble du secteur en raison de l'extension de la convention collective. Cet accord prévoit que toute entreprise de la branche peut procéder à **un abattement de 5 % pendant une durée de 24 mois, sur le salaire minimal prévu pour les « cadres débutants »**.

Les « cadres débutants » sont définis comme occupant « la position attribuée aux nouveaux diplômés, occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction ». L'accord prévoit également que les entreprises qui appliquent cet abattement, devront mettre en place des entretiens réguliers avec les salariés concernés, durant toute sa mise en œuvre.

La fédération nationale des industries chimiques de la CGT a contesté cet accord qu'elle considère comme contraire au principe « à travail égal, salaire égal » et a demandé l'annulation de son extension. Pour la fédération CGT, cet abattement sur les salaires minima des cadres débutants constitue également une discrimination liée à l'âge, en violation de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

La requête de la fédération CGT sera finalement rejetée par le Conseil d'Etat qui réfute les deux principaux arguments avancés par le syndicat.

D'une part **la discrimination liée à l'âge n'est pas retenue par le juge administratif pour qui le dispositif de l'abattement s'appliquant aux cadres débutants n'est pas fondé sur l'âge des salariés concernés mais sur leur niveau d'expertise** et ne peut donc être considéré comme introduisant une discrimination en matière de rémunération fondée sur l'âge.

D'autre part, le Conseil d'Etat va écarter l'argument selon lequel l'abattement prévu par l'accord salarial est contraire au principe « à travail égal, salaire égal ».

La Cour de cassation, qui a fait émerger ce principe dans une décision du 29 octobre 1996, considère en effet que **l'expérience professionnelle antérieure acquise par un salarié peut justifier une différence de salaire au moment de l'embauche**, pour autant que cette différence de traitement soit en rapport avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées. Des cadres débutants peuvent donc être moins rémunérés que des cadres confirmés.

En outre, le principe « à travail égal, salaire égal » n'interdit pas selon la Cour de cassation qu'un employeur prévoit des mesures particulières réservées à certains de ses salariés à condition qu'elles s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique et que les règles qui les encadrent aient été préalablement définies et puissent être contrôlées. L'abattement, s'il est appliqué, doit donc l'être à tous les cadres débutants.

Dès lors, l'accord salarial, qui prévoit, grâce à des critères préalablement définis, un abattement limité dans son taux et sa durée sur le minimum salarial de tous les cadres nouvellement diplômés et dépourvus d'expérience est en relation avec les fonctions exercées et n'est donc pas contraire au principe « à travail égal, salaire égal », d'autant que cette faculté est également encadrée par des entretiens réguliers pendant la toute la période de l'abattement.

CE, 16 octobre 2017 n° 390011

DENIGREMENT DE L'EMPLOYEUR AUPRES D'AUTRES SALARIES : LES LI- MITES DE LA LIBERTE D'EXPRESSION

Par un arrêt en date du 18 octobre dernier, la Cour de cassation nous fournit un nouvel exemple des limites à la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, et en l'espèce d'un cadre vis-à-vis de son employeur.

En l'espèce, **un cadre, directeur commercial et par ailleurs membre du comité de direction a été licencié pour faute grave pour des propos dénigrant son employeur et destinés à déstabiliser l'entreprise.**

En effet, selon plusieurs témoignages de salariés, ce cadre a accusé la direction de « rouler » et même de voler les salariés en ce qui concerne les RTT : « *tu te fais rouler avec les 8 % proposés en cas de dépassement des quotas d'animation, ce devrait être payé en heures supplémentaires majorées à 25 %. La semaine de RTT qui nous a été volée et tu ne dis rien, c'est pas normal* » a-t-il confié à un salarié. Plus encore, ce cadre a incité l'un des deux témoins à quitter la société pour créer sa propre entreprise et a gravement mis en cause l'employeur en présence de deux salariés en l'accusant de faire « n'importe quoi » en ce qui concerne la répartition des portefeuilles clients.

Pour la Cour de cassation, **imputer à son employeur un vol de RTT est diffamatoire** et présente un caractère injurieux. De plus, le fait d'imputer à l'employeur de faire « vraiment n'importe quoi » lors d'un entretien téléphonique avec plusieurs salariés est considéré comme **excessif**.

Il résulte donc des différents témoignages que ce cadre tentait de dresser les autres salariés contre l'employeur, n'hésitant pas à conseiller à certains de ses collègues de quitter la société pour créer leur propre entreprise.

Pour la Cour de cassation, ces agissements de dénigrement destinés à déstabiliser l'entreprise rendait manifestement impossible la poursuite du contrat de travail de ce cadre et **justifiait**

donc son licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

Si le salarié jouit dans et à l'extérieur de l'entreprise d'une liberté d'expression, il ne peut en abuser en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

La nature du poste ou des fonctions exercées par le salarié peut constituer une limite à la liberté d'expression, ce qui est particulièrement vrai pour les cadres. Un cadre supérieur peut, sans qu'il y ait abus de sa part, signaler à la direction les solutions à apporter aux dysfonctionnements et vices d'organisation, ou les améliorations ou aménagements à mettre en œuvre tant qu'il n'emploie pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs. Il a par exemple été jugé que n'était pas fautif la diffusion par un cadre à l'ensemble du personnel d'une lettre ouverte faisant état de son désaccord avec la direction¹.

Cependant, de par leurs fonctions, les cadres et notamment les cadres dirigeants se voient imposer une obligation de réserve et de loyauté renforcée et la jurisprudence est souvent plus sévère à leur égard. Ainsi, a été jugé² comme abusif, le fait pour un directeur technique également associé minoritaire dans l'entreprise, d'avoir manifesté publiquement au sein de l'entreprise, et de manière systématique, son désaccord avec les décisions prises par le gérant et d'avoir délibérément adopté une attitude négative et d'opposition. **L'abus est donc apprécié notamment au regard de la teneur des propos, de leur degré de diffusion, des fonctions exercées par l'intéressé et de l'activité de l'entreprise.**

Rappelons également qu'en l'absence d'abus de la part du salarié, la Cour de cassation, depuis l'arrêt « Clavaud »³, impose la réintégration du salarié injustement licencié ou la nullité de son licenciement en raison de la valeur constitutionnelle du droit d'expression.

Soc. 18 octobre 2017 n° 16-18.163

« *La lettre des cadres* » n°136 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

¹ Soc. 22 juin 2004 n° 02-42.446

² Soc. 11 février 2009 n° 07-44.127

³ Soc. 28 avril 1988 n° 87-41.804