

Emploi – Secteur Privé – Activité représentative – Conditions et modalités d’attribution de primes – Discrimination – Recommandation – Observations éventuelles

L’exclusion d’un salarié, élu délégué du personnel, du bénéfice de l’avantage consenti sous la forme d’une mesure générale, applicable à l’ensemble du personnel, tout statut confondu, en l’occurrence l’octroi d’une prime de fin d’année, constitue une différence de traitement fondée sur un critère prohibé.

Le Collège :

Vu les dispositions du Code du travail ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur X a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité le 18 avril 2006. Il allègue être victime d’une discrimination de la part de son employeur, dans l’attribution des primes, en raison de son mandat de délégué du personnel.

Monsieur X a été recruté le 22 avril 2003 en qualité de chargé d’affaires par la société Y, filiale de l’entreprise Z.

Le directeur général de la société ne lui aurait versé aucune prime de fin d’année pour les années 2003, 2004 et 2005. Or, cette prime aurait été attribuée à l’ensemble du personnel.

Le réclamant a sollicité de son employeur, notamment par courrier des 19 février 2005 et 23 janvier 2006, des explications sur les conditions d’attribution de la prime de fin d’année.

En outre, Monsieur X a saisi l’Inspection du travail en février 2005 au sujet de l’exclusion, dont il s’estimait victime, du bénéfice d’une prime de vacances versée à l’ensemble du personnel.

Il ressort de l’enquête, et notamment de l’étude des bulletins de salaire, les données suivantes :

- En décembre 2004, tous les salariés de l’entreprise Y, excepté Monsieur X, se sont vus attribuer une prime de fin d’année *d’un montant de 2 000 ou 2 500 euros.*

- En décembre 2005, tous les salariés de l'entreprise Y, excepté Monsieur X, ont perçu une prime de fin d'année *dont le montant est compris entre 1 972 et 5 000 euros*.

Par courrier du 6 octobre 2006, le mis en cause précise que « *la prime de fin d'année n'a jamais bénéficié à aucun salarié bénéficiant par ailleurs d'une prime d'objectifs* ».

Or, le contrat de travail de Monsieur X, en son article 4, prévoit une gratification d'objectifs, « *établie selon un système de mesures, fondé sur des objectifs du budget et des objectifs individuels* ».

Cependant, au vu des éléments adressés par le mis en cause, il apparaît que le réclamant n'a perçu qu'une seule fois, en mars 2005, une « prime exceptionnelle objectifs 2004 ».

La comparaison des fiches de paie des salariés met en évidence une opacité dans la dénomination, la qualification juridique et les conditions d'attributions des primes versées par la société Y : prime de fin d'année, prime exceptionnelle/chiffres d'affaires, prime de bilan, prime de résultat.

Ainsi, il apparaît que le versement de l'ensemble des primes repose sur une décision unilatérale de l'employeur.

L'article L.140-2 du Code du travail rappelle que « *par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Les primes sont des accessoires de salaires versés aux salariés en vertu du contrat de travail, de la convention collective, de l'usage ou à titre bénévole par l'employeur. Pour fixer leur régime, la jurisprudence a été amenée à distinguer deux sortes de gratifications : les gratifications bénévoles et les gratifications contractuelles.

Les gratifications contractuelles sont un élément de salaire obligatoire pour l'employeur. Tel est le cas de celles résultant d'un usage dans l'entreprise et de celles prévues par convention ou accord collectif, contrat de travail ou engagement unilatéral de l'employeur.

Selon une jurisprudence constante, en dehors de toute disposition contractuelle ou conventionnelle, une gratification devient un élément normal et permanent du salaire et cesse d'être une libéralité dès lors que son usage est constant, fixe et général. La gratification d'usage doit être attribuée à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, la jurisprudence affirme que les représentants du personnel ne doivent pas subir dans leur situation personnelle de travailleur les conséquences des positions qu'ils prennent dans l'exercice de leurs fonctions représentatives.

Enfin, la Cour de Cassation pose comme principe que les règles déterminant l'octroi d'un avantage doivent être préalablement définies et contrôlables. Ainsi, l'absence de critères pertinents de sélection et/ou d'attribution permettra aux salariés non attributaires d'en réclamer le bénéfice.

Une obligation de transparence dans les critères de différenciation, objectifs et vérifiables, étrangers à toute discrimination, s'impose donc à l'employeur.

En revanche, l'exclusion d'un salarié, élu délégué du personnel, du bénéfice de l'avantage consenti sous la forme d'une mesure générale, applicable à l'ensemble du personnel, tout statut confondu, en l'occurrence l'octroi d'une prime de fin d'année, constitue une différence de traitement fondée sur un critère prohibé.

En conséquence, les éléments portés à la connaissance de la haute autorité semblent mettre en évidence une discrimination dans l'attribution des primes au sein de la société Y.

Le Collège de la haute autorité recommande à la société Y de revoir les conditions et modalités d'attribution des primes afin qu'elles reposent désormais sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination prohibée, et ce dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en justifier.

Le Collège se réserve le droit de présenter des observations devant toute juridiction saisie, conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER