

JURISPRUDENCE

L'objectif de préserver de bonnes relations sociales peut justifier une discrimination

À retenir

Les accords collectifs sont subordonnés au respect du principe de l'interdiction de la discrimination.

Cependant, l'accord collectif qui fixe les conditions de rémunération peut être pris en compte par le juge en tant qu'élément lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations sont objectivement justifiées.

Il en va de même pour « l'intérêt de bonnes relations sociales », qui peut être pris en considération pour justifier objectivement une discrimination salariale.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rappelé que les partenaires sociaux ne pouvaient négliger les principes de non-discrimination, même si leurs accords pouvaient être pris en compte comme éléments permettant de justifier une discrimination.

L'affaire tranchée par la Cour concernait des Irlandaises employées sur des postes administratifs de la police nationale en tant que fonctionnaires. Elles se plaignaient d'être victimes de discriminations salariales, car elles effectuaient un travail équivalent à celui d'employés masculins de la police nationale qui, après avoir occupé un poste opérationnel, étaient également affectés à des tâches administratives sur des postes spécifiques réservés à des membres de la police nationale, dits « postes attirés » ou « postes réservés ». La juridiction irlandaise (*Labour Court*) saisie a relevé l'existence d'une discrimination indirecte et a demandé aux autorités d'« apporter la preuve de l'existence d'une justification objective ».

Un accord entre les partenaires sociaux

Pour se défendre, les autorités expliquent que ces emplois de bureau réservés aux policiers se justifient « en vue de répondre à des besoins opérationnels » et il est « approprié et nécessaire pour satisfaire auxdits besoins d'attribuer aux policiers affectés à ces postes le taux de rémunération applicable à leur rang en tant que membres » de la police nationale. Mais l'administration avance aussi un autre argument plus inédit : le nombre de postes attirés a été déterminé par un accord conclu entre la direction et les organisations syndicales représentatives de la police, dans le cadre d'un plan de réduction du nombre des postes réservés, dénommé « processus de "civilianisation" ». Finalement, la juridiction irlandaise valide les arguments des autorités, et estime que le déploiement des membres de la police dans des emplois de bureau répond « soit à des besoins opérationnels de celle-ci, soit au besoin d'étendre le processus de "civilianisation" »

d'une manière et à un rythme qui obtiennent l'adhésion des organismes représentatifs du personnel ». De plus, « il serait manifestement injuste et non pratique, ajoute avec une certaine mauvaise foi la juridiction, de réduire le salaire des membres » de la police assignés auxdits emplois. Les employées se sont alors portées devant la cour suprême (*High Court*) pour contester la décision.

Ainsi la Cour de justice est-elle saisie de plusieurs questions préjudicielles, dont l'une consiste à savoir si la *Labour Court* a fait erreur, « au regard du droit communautaire, en admettant que l'intérêt de bonnes relations sociales pouvait être pris en compte pour déterminer si l'employeur pouvait objectivement justifier la différence de rémunération ».

Un rappel des modalités de justification

Ne disposant pas d'un ensemble d'éléments suffisant pour se prononcer sur l'existence de la discrimination indirecte, la Cour de justice renvoie au juge national le soin d'appliquer sa jurisprudence. Elle rappelle que, dans le cadre d'une discrimination salariale indirecte, « il appartient à l'employeur de fournir une justification objective concernant la différence de rémunération constatée entre les travailleurs qui s'estiment discriminés et les personnes de référence ». La Cour ajoute également que « la justification par l'employeur de la différence de rémunération qui révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe doit se rapporter aux personnes de référence qui, en raison du fait que la situation de ces personnes est caractérisée par des données statistiques valables portant sur un nombre suffisant de personnes – qui ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels et qui, d'une manière générale, apparaissent significatives –, ont été prises en considération par la juridiction nationale pour constater ladite différence ».

Après ce rappel utile au juge national, la Cour se penche sur la question de la justification de l'objectif que

constituerait la préservation des « intérêts de bonnes relations sociales ».

Tout d'abord, la Cour, comme elle l'a déjà fait (*CJCE*, 27 octobre 1993, *aff. C-127/92*, pt 21 et, plus récemment, *CJUE*, 8 septembre 2011, *aff. C-297/10 et C-298/10*, *Hennigs*, v. *LSE* n° 285, p. 9), souligne que les partenaires sociaux se doivent de respecter le principe de non-discrimination : « À l'instar des conventions collectives, l'intérêt de bonnes relations sociales est subordonné au respect du principe de l'interdiction de la discrimination dans la rémunération entre travailleurs masculins et féminins. » Cet intérêt ne saurait donc constituer, « en tant que tel, le seul fondement justifiant une telle discrimination ».

Un élément d'appréciation parmi d'autres

En revanche, la Cour reprend un raisonnement déjà exposé (*CJCE*, 31 mai 1995, *aff. C-400/93*, pt 46) et souligne que le fait que les éléments de rémunération ont été fixés par accord collectif « peut être pris en considération par la juridiction nationale en tant qu'élément lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations moyennes de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ».

Ainsi, au même titre qu'un accord collectif, « l'intérêt de bonnes relations sociales peut être pris en considération par la juridiction nationale parmi d'autres éléments lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que conformes au principe de proportionnalité ». Il appartiendra au juge national de déterminer dans quelle mesure cet intérêt peut être pris en compte dans le cadre du litige pour justifier une apparence de discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe. ■

► *CJUE*, 28 février 2013, *aff. C-427/11*, *Kenny*.