

[REDACTED]
Avocat au Barreau de Strasbourg
[REDACTED]

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
Section « Encadrement »
BP 40236
20 Rue Didon
70004 VESOUL CEDEX

En collaboration avec :

[REDACTED]
Avocat

Strasbourg, le 27 janvier 2012

Aff. [REDACTED] / URSSAF DE HAUTE SAÔNE
N/R.
V/R. RG F 11/00127 – Audience du 23 mars 2012

**CONSTITUTION ET CONCLUSIONS
DANS L'AFFAIRE**

M. P. [REDACTED] / URSSAF de la HAUTE-SAÔNE
DEMANDEUR DEFENDERESSE
(Me Dominique GAUTHERAT)

J'ai l'honneur d'informer le Conseil ainsi que la partie adverse de ma constitution pour :

M. P. [REDACTED], né le [REDACTED] à [REDACTED], de nationalité française, inspecteur du recouvrement, demeurant [REDACTED] à [REDACTED].

En son nom, j'ai l'honneur d'exposer et de conclure à ce qu'il

PLAISE AU CONSEIL

I. SUR LES FAITS

1. M. [REDACTED] a été engagé à compter du 18 Octobre 1993 par l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE en qualité d'élève inspecteur.

A la suite de la nouvelle classification des emplois prenant effet le 1^{er} janvier 1993 au sein des organismes de sécurité sociale, M. [REDACTED] était reclassé au niveau 185 de la catégorie « employés et cadres », coefficient 185 avec un avancement conventionnel de 22 %.

Après avoir réussi en juin 1994 l'examen du Cours des Cadres de l'UCANSS, option « agent de contrôle des employeurs », **il était promu à compter du 19 octobre 1994 à l'emploi de :**

Contrôleur des employeurs, niveau 6, filière technique, coefficient de base 284, avancement conventionnel 24 %.

Au même moment, l'URSSAF lui supprimait les **deux échelons supplémentaires d'avancement conventionnel de 2 %** acquis à compter du 01 Juillet 1994 en application de l'article 32 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale.

2. Informé de l'existence d'un contentieux judiciaire sur l'application de l'article 32 de la convention collective et après examen de sa situation personnelle, M. [REDACTED] adressait le 4 juillet 2011 un courrier à son employeur :

- l'informant que les deux échelons d'avancement conventionnel de l'article 32 lui avaient été supprimés à compter du 19.10.1994.
- et lui demandant de régulariser rétroactivement et pour l'avenir sa situation, notamment au niveau salarial.

Par courrier du 29.08.2011, l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE refusait de réexaminer sa situation et de lui verser un rappel de salaire aux motifs :

- que l'interprétation de l'article 33 de convention collective par la Cour de cassation, dans un arrêt du 07.12.2010 sur lequel se fondait sa réclamation, était « *contraire à la position exprimée par l'UCANSS de manière constante* ».
- que l'arrêt précité restait une décision isolée puisque contredite par deux autres arrêts de la Cour de cassation des 2 mars 2010 et 25 mai 2011.
- que la nouvelle rédaction des articles 32 et 33 de la convention collective issue de la nouvelle classification des emplois de 1992 ne changeait pas, dans l'esprit de ses auteurs, le mécanisme applicable antérieurement selon lequel les échelons attribués lors de l'obtention du diplôme du Cours des Cadres étaient supprimés lorsque l'agent bénéficiait d'une promotion.

Parallèlement saisie par le SNFOCOS, l'UCANSS adoptait, dans un courrier du 2 août 2011, une position "d'attente" :

« Au vu des positionnements divergents de la Cour de cassation et des impacts financiers qu'entraînerait l'application de l'arrêt du 7 décembre 2010, l'UCANSS ne souhaite pas pour l'heure modifier sa position mais reste vigilante quant à cette évolution jurisprudentielle.

Cela d'autant plus que la Cour de cassation a de nouveau été saisie de cette question et que nous demeurons dans l'attente de la décision qui sera rendue sur le sujet. »

M. [REDACTED] saisissait le 26.09.2011 la juridiction de céans aux fins de condamnation de l'URSSAF à lui verser, dans la limite de la prescription quinquennale, un rappel de salaire majoré des intérêts légaux ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

A ce jour, 7 litiges identiques ont été portés devant la présente section du Conseil de prud'hommes de VESOUL, dont l'un a fait l'objet, en application de l'article 47 du CPC, d'un renvoi devant le Conseil de prud'hommes de DOLE.

Tous ces litiges relèvent de la convention collective nationale du travail du personnel des organismes de sécurité sociale.

II. SUR L'INTERPRETATION DES ARTICLES 32 ET 33 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

La convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 a mis en place un système d'avancement conventionnel servant au calcul de la rémunération de tous les agents des organismes de sécurité sociale.

Ce dispositif est régi par les articles 29 à 34 de ladite convention collective.

Le problème posé par le présent litige est de savoir si les échelons d'avancement conventionnel acquis par un salarié en application de l'article 32 de la convention collective après l'obtention de son diplôme du Cours des Cadres doivent ou non être maintenus en cas de promotion.

L'analyse des articles conventionnels, l'examen de la jurisprudence et les décisions prises en la matière par un certain nombre d'URSSAF ne peuvent que conforter la thèse selon laquelle le maintien de ces échelons s'impose.

1. L'analyse des articles litigieux.

Le dispositif d'avancement conventionnel a été modifié à compter du 1^{er} janvier 1993 par le protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois.

Il est nécessaire de l'examiner dans sa version tant antérieure que postérieure à ce protocole dans la mesure où :

- tous les demandeurs n'ont pas obtenu leur diplôme au même moment.
- la comparaison des articles litigieux, dans leurs deux versions successives, facilite la compréhension du litige.

Il est à noter qu'une nouvelle modification est intervenue le 1^{er} janvier 2005, date de prise d'effet du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

Elle n'a aucune incidence sur le présent litige.

a) Le système d'avancement conventionnel antérieur au protocole d'accord du 14 mai 1992.

Il se traduit par l'attribution d'échelons impliquant un pourcentage d'augmentation de salaire.

Selon l'article 29 de la convention collective nationale (CCN), l'avancement du salarié s'effectue par le double système de l'ancienneté et du choix :

« Il est institué dans chaque catégorie d'emploi un tableau d'avancement comportant 10 échelons de 4 % du salaire d'embauche de l'emploi considéré. »

L'avancement du personnel à l'intérieur des catégories d'emploi s'effectue par le double système de l'ancienneté et du choix sans pouvoir dépasser 40 % du salaire d'embauche de l'emploi considéré.

L'avancement à l'ancienneté est fixé au maximum à 40 % du salaire d'embauche. Il s'acquiert par échelon de 4 % tous les deux ans.

L'avancement au choix s'effectue par échelons de 4 % du salaire d'embauche. »

En outre, l'article 32 de la CCN prévoit une autre cause d'avancement conventionnel liée à l'obtention d'un diplôme :

« Les agents diplômés au titre de l'une des options du Cours des Cadres de l'Ecole Nationale organisé par la F.N.O.S.S. et l'U.N.C.A.F. obtiennent un échelon de choix de 4 % à effet du 1er jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen. »

Si, malgré leur inscription au tableau de promotion dans les conditions prévues à l'article 34 ci-après, les agents diplômés du Cours des Cadres n'ont pas obtenu effectivement leur promotion après deux ans de présence, soit au sein du même organisme, soit après mutation dans un autre organisme, il est attribué un nouvel échelon de choix de 4 %.

En cas de dépassement du plafond d'avancement tel qu'il est prévu à l'article 29, le surplus sera attribué sous la forme d'une prime provisoire."

En définitive, ces deux textes opèrent une distinction entre trois types d'échelon d'avancement conventionnel :

- l'échelon d'avancement à l'ancienneté (article 29 CCN), attribué automatiquement tous les deux ans et donnant lieu à une augmentation de salaire de 4 %.

- l'échelon d'**avancement au choix** (article 29 CCN) lié au mérite du salarié **apprécié souverainement par le chef de service** sur la base de critères énumérés par l'article 31 de la convention collective.
Susceptible d'être accordé tous les deux ans, il donne lieu alors à une augmentation de salaire de 4 %.
- l'échelon d'**avancement de choix** (article 32 CCN), attribué **d'office** dans les deux hypothèses cumulatives qui suivent :
 - * dès l'obtention du diplôme du Cours des Cadres de l'Ecole Nationale.
 - * mais aussi à défaut de toute promotion dans les deux années qui suivent l'obtention de l'examen.

Dans les deux cas, cet échelon de choix implique une augmentation de salaire de 4 %.

Toutefois, la promotion du salarié a pour effet de supprimer certains échelons d'avancement du salarié.

En effet, l'**article 33 de la CCN** dispose :

*« (...) En cas de promotion dans une catégorie ou un échelon supérieur, **les échelons d'avancement à l'ancienneté sont maintenus**, étant entendu qu'ils doivent être calculés sur la base du nouveau salaire de titularisation.
Par contre, **les échelons au choix sont supprimés.** »*

Il convient de souligner que cet article ne fait nullement état de la suppression des échelons d'avancement **de** choix de l'article 32 de la CCN.

De ce fait, en cas de promotion, s'agissant du sort desdits échelons, l'article 33 de la CCN pouvait donner lieu à deux interprétations :

- dans la mesure où seuls les échelons d'avancement conventionnel d'ancienneté sont maintenus, tous les autres échelons, dont ceux de l'article 32 de la CCN, doivent être supprimés.
- soit, dans la mesure où les échelons d'avancement de choix sont acquis **automatiquement** dès obtention du diplôme ou en cas d'absence de promotion pendant deux ans, ils sont assimilables aux échelons d'avancement d'ancienneté et doivent à ce titre être maintenus.

Cette dernière interprétation a été reprise et clarifiée dans la nouvelle rédaction de l'article 33 de la CCN.

b) Le système d'avancement conventionnel issu du protocole d'accord du 14 mai 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

Les modifications apportées au système d'avancement conventionnel par ce protocole d'accord n'en bouleversent pas l'esprit, nonobstant la nouvelle rédaction et le changement de terminologie des articles 29 à 34 de la convention collective.

L'attribution d'échelons impliquant un pourcentage d'augmentation du salaire reste le fondement du dispositif d'avancement conventionnel.

L'article 29 de la CCN dispose désormais que :

*« Le système d'avancement conventionnel comprend **20 échelons de 2 % du salaire** résultat du produit du coefficient de l'emploi tenu, par la valeur du point.*

L'avance du personnel dans son emploi s'effectue dans la limite de 40 % du salaire tel que défini ci-dessus, dans les conditions suivantes :

*a) **L'avancement conventionnel est acquis à raison de 2 % par année** (au sens de l'article 30).*

Ces échelons s'appliquent une fois révolue la deuxième année suivant l'entrée de l'agent dans l'Institution.

*b) Toutefois, jusqu'à 24 %, **l'avancement conventionnel peut passer de 2 à 4 % par an, les 2 % supplémentaires résultant de l'appréciation portée annuellement par la hiérarchie.** Ces échelons s'appliquent une fois révolue la troisième année suivant l'entrée de l'agent dans l'Institution.*

c) Au-delà de 24 % et jusqu'à 40 %, l'avancement conventionnel est acquis à raison de 2 % par an. »

L'article 32 de la CCN dispose quant à lui :

*« Les **agents diplômés** au titre de l'une des options du cours des cadres organisé par l'UCANSS obtiennent **deux échelons d'avancement conventionnel de 2 %** à effet du premier jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen.*

*Si, malgré leur inscription au tableau de promotion dans les conditions prévues à l'article 34 ci-après, **les agents diplômés du cours des cadres n'ont pas obtenu de promotion après 2 ans de présence** soit au sein du même organisme, soit après mutation dans un autre organisme, **il leur est attribué deux nouveaux échelons de 2 %.***

Dans le cas où l'agent a atteint 24 % d'avancement conventionnel, les échelons sont attribués par anticipation sur l'avancement restant à acquérir.

Dans le cas où l'agent a atteint 40 % d'avancement conventionnel, tel qu'il est prévu à l'article 29, le surplus est attribué sous forme d'une prime provisoire. »

Il résulte de cette nouvelle rédaction des articles 29 et 32 de la CCN que les notions respectives d'« échelons d'avancement à l'ancienneté », d'« échelons d'avancement au choix » et d'« échelons d'avancement de choix » n'existent plus.

Désormais, la distinction s'opère entre :

- **l'échelon d'avancement conventionnel de l'article 29 a)** (ex-échelon d'avancement à l'ancienneté).
Il est toujours attribué automatiquement mais correspond à une augmentation de salaire de 2 % (au lieu de 4 %) car acquis chaque année (et non plus tous les deux ans).
- **l'échelon d'avancement conventionnel supplémentaire de l'article 29 b)** (ex-échelon d'avancement au choix).
Il s'agit toujours d'un échelon résultant de l'appréciation portée par la hiérarchie en fonction de critères visés par l'article 31 de la CCN.
Il donne lieu à une augmentation de 2 % du salaire (au lieu de 4 %) car susceptible d'être attribué chaque année (et non plus tous les 2 ans).

- **l'échelon d'avancement conventionnel de l'article 32** (ex-échelon d'avancement de choix).

Il est toujours attribué d'office et dans les deux mêmes hypothèses cumulatives :

- * en cas d'obtention du diplôme du Cours des Cadres de l'UCANSS (ex-Ecole Nationale).
- * mais aussi à défaut de promotion dans les deux années qui suivent l'obtention du diplôme.

Dans tous les cas, cet échelon est doublé (donc 2 échelons de 2 % au lieu d'1 échelon de 4 %) du fait que désormais un échelon n'emporte qu'une augmentation de salaire de 2 %.

Quant à l'**article 33 de la CCN**, il est désormais rédigé comme suit :

« (...) En cas de promotion, les échelons supplémentaires d'avancement conventionnel acquis dans l'emploi précédent sont supprimés. Les autres échelons d'avancement conventionnel acquis sont maintenus, étant entendu qu'ils doivent être calculés sur la base du nouveau salaire correspondant au nouveau coefficient. (...) »

Cette nouvelle rédaction de l'article 33 clarifie la précédente.

Seuls sont supprimés les échelons « *supplémentaires* » d'avancement conventionnel.

Or, dans la convention collective, **seuls les échelons de l'article 29 b) sont qualifiés d'échelons supplémentaires.**

De ce fait, les échelons de l'article 32 de la CCN font nécessairement partie des « *autres échelons* » qui sont maintenus.

Telle est du reste l'interprétation donnée par une partie dominante de la jurisprudence.

2. L'interprétation jurisprudentielle des articles litigieux.

a) Saisies du problème, plusieurs Cours d'Appel ainsi que la Cour de cassation elle-même ont jugé que l'article 33 de la CCN n'autorisait par les organismes de sécurité sociale à supprimer (ou à refuser d'attribuer) aux salariés, du fait de leur promotion, les échelons d'avancement conventionnel acquis d'office après l'obtention du diplôme du Cours des Cadres.

Ainsi, ces juridictions ont condamné les organismes de sécurité sociale à verser aux agents concernés un rappel de salaire et à régulariser leur situation pour la période échue et à échoir.

La motivation de ces décisions judiciaires est particulièrement pertinente.

Ainsi, dans un arrêt du 24.10.2008 (URSSAF de BESANCON / Mme X), la Cour de BESANCON a rappelé notamment que :

« La notion « d'échelon supplémentaire d'avancement conventionnel acquis dans l'emploi précédent » visée à l'alinéa 2 de l'article 33 doit s'interpréter par référence à l'alinéa 1^{er} et vise exclusivement les échelons acquis en vertu de l'article 29 b) en fonction des notes et appréciations attribuées annuellement par la hiérarchie dans les

conditions décrites par l'article 31, étant observé que **seuls les échelons visés à l'article 29 b) sont qualifiés de « supplémentaires »** par la convention (cf. article 31 alinéa 1 et alinéa 3).

En revanche, l'alinéa 3 relatif au maintien des « autres » échelons d'avancement conventionnel **englobe ceux attribués par l'article 32, sans quoi l'adjectif « autres » n'aurait aucun sens** si le maintien concernait les seuls échelons conventionnels liés à l'ancienneté.

(...) Mme X soutient à juste titre que les deux échelons attribués en vertu de l'article 32 **ont pour but de valoriser les efforts de formation et l'acquisition de connaissances et constituent une troisième catégorie d'échelons distincte** tout à fois des échelons supplémentaires attribués au mérite et des échelons automatiques attribués à l'ancienneté. »

Déjà, dans un arrêt rendu le 17 décembre 2007, la Cour d'Appel d'AIX EN PROVENCE avait adopté une solution semblable aux motifs que :

« Les échelons d'avancement supplémentaires sont clairement définis par la convention collective qui en permet l'octroi aux salariés, en plus de l'échelon d'ancienneté annuel, dans la mesure où l'employeur usant de son pouvoir discrétionnaire peut allouer un avancement supplémentaire à un de ses employés sur proposition de leur supérieur hiérarchique direct et au vu du travail accompli.

Ce sont ces échelons qui sont qualifiés de supplémentaires, ce qui est d'ailleurs précisé dans l'article 31 alinéa 1 de la convention collective selon lequel « les échelons supplémentaires visés à l'article 29 b) sont attribués au 1^{er} janvier.... ».

La source de droit des échelons conventionnels acquis au titre de l'article 32 est différente de par son fondement de celle accordant des échelons conventionnels supplémentaires qui peuvent être attribués en application de l'article 29 de la convention collective.

L'article 33 de la convention collective ne mentionne pas le retrait des échelons conventionnels acquis par le salarié au titre de l'article 32. »

Très récemment, dans un arrêt rendu le 07.12.2011 (MAGNIN / URSSAF des HAUTES-ALPES), la Cour d'Appel de GRENOBLE a pris à son tour une position identique en considérant que *« les deux échelons attribués en raison de l'acquisition d'un diplôme, au titre de l'une des options du Cours des Cadres organisé par l'UCANSS n'entrent pas dans la catégorie des échelons supplémentaires, lesquels relèvent de l'article 31 de la convention collective ».*

Enfin, dans un arrêt rendu le 7 décembre 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation, rejetant le pourvoi formé contre l'arrêt précité de la Cour de BESANCON, a posé le principe suivant :

« Mais attendu que selon l'article 32 de la convention collective des personnels des organismes de sécurité sociale, « les agents diplômés au titre de l'une des options du Cours des Cadres organisées par l'UCANSS obtiennent deux échelons d'avancement conventionnel de 2 % à effet du 1^{er} jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen » et selon l'article 33 « qu'en cas de promotion, les échelons supplémentaires d'avancement conventionnel acquis dans l'emploi précédent sont supprimés ; les autres échelons d'avancement conventionnel acquis sont maintenus.... » ;

Et attendu que la Cour d'Appel qui a décidé que les échelons attribués après leur réussite au concours d'inspecteur du recouvrement organisé par l'UCANSS devaient être conservés par les salariés lors de leur promotion, a sans encourir les griefs du moyen fait une exacte application de ces stipulations conventionnelles. »

b) Certes, l'UCANSS, comme la défenderesse, se retranche derrière deux autres arrêts de la Cour de cassation, l'un antérieur, l'autre postérieur à l'arrêt précité du 07.12.2010 pour refuser toute régularisation.

Ces arrêts des 2 mars 2010 et 25 mars 2011 considèrent en effet que les échelons d'avancement conventionnel de l'article 32 de la CCN sont des échelons « supplémentaires » qui doivent à ce titre être supprimés en cas de promotion.

Manifestement, il existe une divergence au sein de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur l'interprétation des articles 32 et 33 de la CCN.

Toutefois, il convient de souligner que l'arrêt du 7 décembre 2010 a été rendu sous la Présidence de Mme COLLOMB, Présidente de la Chambre Sociale de la Cour de cassation.

Il a été en outre publié au Bulletin des Arrêts de la Cour de cassation.

Au contraire, les deux autres arrêts dont se prévaut notamment l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE sont inédits et par là même d'une importance moindre.

3. L'interprétation des articles litigieux par certaines URSSAF.

a) Certaines URSSAF ont d'elles-mêmes, et pour la plupart avant même tout arrêt de la Cour de cassation, pris clairement position.

En effet, les pièces versées aux débats démontrent que :

- en 1996, l'URSSAF de NICE a attribué, au titre de l'article 32 de la CCN, deux échelons de 2 % aux agents ayant obtenu le diplôme du Cours des Cadres.

Elle ne les a pas supprimés ni lors de leur promotion en qualité d'inspecteur de recouvrement, ni par la suite lors de la transposition de leur situation d'emploi au 01.01.2005 en application du protocole d'accord du 30.11.2004.

- en 2003-2004, l'URSSAF de LILLE accordait à des salariés promus inspecteur du recouvrement, après avoir obtenu l'examen des Cours de Cadres, les échelons d'avancement conventionnel de l'article 32 de la CCN.

Elle ne les a jamais supprimés.

- il en a été de même de l'URSSAF de BORDEAUX en 2000 et plus récemment de l'URSSAF de MEURTHE ET MOSELLE et de l'URSSAF de Paris-Région Parisienne.
- quant à l'URSSAF de HAUTE-SAVOIE, elle a régularisé en décembre 2006 la situation de 11 inspecteurs du recouvrement en procédant à un rappel de salaire et un réajustement de leur coefficient personnel.

b) La position de ces organismes n'est pas surprenante.

Elles ne font que tirer les conséquences de l'absence de lien entre l'acquisition des échelons d'avancement de l'article 32 de la CCN et la promotion de l'agent.

Ainsi, l'obtention du diplôme du Cours des Cadres ouvrant droit à l'avancement conventionnel de l'article 32 de la CCN ne garantissait aucunement à l'agent son affectation sur un emploi de cadre.

Au retour de sa formation, l'agent était réintégré dans son emploi antérieur.

Sa promotion intervenait ou non par la suite, preuve s'il en était que l'attribution des échelons de l'article 32 de la CCN était sans lien avec la promotion.

Cette dernière avait pour seul objet de valoriser l'acquisition d'un diplôme et les efforts fournis par l'agent pour l'obtenir.

De même, le logiciel national de paie (GDP) avait mis en place, sur les fiches de paie, une ligne spécifique « PRIME PRO.ARTICLE 32 », preuve que cet avancement conventionnel était autonome et ne pouvait disparaître.

Enfin, selon l'article 32 de la CCN, dans le cas où l'agent a atteint 24 % d'avancement conventionnel, les échelons acquis au titre du Cours des Cadres « *sont attribués par anticipation sur l'avancement restant à acquérir* ».

Il convient de souligner que par « *avancement restant à acquérir* », l'article 32 de la CCN vise nécessairement l'avancement conventionnel qui s'acquiert automatiquement tous les ans (avancement conventionnel de l'article 29 a)).

De ce fait, les échelons acquis au titre du Cours des Cadres sont assimilés implicitement aux échelons de l'article 29 a) et ne pouvaient de ce fait être supprimés lors de la promotion.

En définitive, le refus de l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE de s'aligner sur l'interprétation dominante de la jurisprudence et sur la position d'un certain nombre d'URSSAF est pour le moins contestable.

Il l'est d'autant plus que, dans sa décision de reclassement prenant effet au 01.01.1993 en application du protocole d'accord du 14.05.1992, le Directeur de l'URSSAF de la HAUTE-SAÔNE mentionnait expressément :

« *Les indemnités art. 32 et art. 33 éventuelles sont maintenues.* »

Ce refus est même inacceptable dans la mesure où il conduit à une violation manifeste du principe de l'égalité de traitement.

III. SUR LA VIOLATION DU PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

a) Dans son arrêt de principe du 29.10.1996 (arrêt PONSOLE), la Cour de cassation a posé le principe « *à travail égal, salaire égal* » en ces termes :

« La règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une application de la règle plus générale « à travail égal, salaire égal » (...), ce dont il se déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique. »

La Haute Cour a précisé par la suite que sont « placés dans une situation identique » les salariés appartenant à la même entreprise et effectuant un travail identique ou de valeur égale.

Si les différences de rémunération ne sont pas interdites, elles doivent être justifiées par des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination.

Enfin, en matière probatoire, la Cour de cassation ne cesse de rappeler que « s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe à travail égal, salaire égal de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement, **il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence** ».

L'employeur doit donc justifier la différence de rémunération par des éléments objectifs.

A défaut, il doit verser un rappel de salaire pour compenser la différence invoquée.

b) En l'espèce, l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE a régularisé en 2006 la situation de deux agents ayant obtenu le diplôme du Cours des Cadres et promu :

- l'un, M. [REDACTED], inspecteur de recouvrement
- l'autre, M. [REDACTED], contrôleur du recouvrement

Cette régularisation s'est traduite notamment par l'attribution de deux échelons au titre de l'avancement conventionnel de l'article 32 de la CCN.

Au contraire, la situation du demandeur (et ses deux autres collègues de l'URSSAF), n'a jamais évolué.

L'inégalité de traitement est donc caractérisée.

Aussi, il appartiendra à la défenderesse de fournir au Conseil tous éléments objectifs de nature à justifier la disparité de traitement opérée entre les demandeurs et ces deux agents.

A ce jour, aucune explication n'a été donnée.

Il est vrai que cette situation n'est pas isolée.

D'autres URSSAF (Meurthe et Moselle, Paris – Région Parisienne) ont procédé de la sorte.

Elles ont été assignées devant le Conseil de prud'hommes pour cette raison.

Récemment, un jugement rendu le 12.02.2010 par le Conseil de prud'hommes de BOBIGNY, statuant en départage, a donné gain de cause aux salariés concernés.

En définitive, tant l'application des articles 32 et 33 de la convention collective que la violation du principe de l'égalité de traitement autorisent le demandeur à réclamer un rappel de salaire ainsi que des dommages et intérêts.

De ce fait, quelle que soit l'interprétation susceptible d'être donnée aux articles 32 et 33 de la CCN, la simple violation du principe de l'égalité de traitement autorise le demandeur à réclamer un rappel de salaire, dont le montant et les modalités de calcul sont identiques à celles déjà précisées.

IV. SUR L'INDEMNISATION DE M. [REDACTED]

1. Demande de rappel de salaire :

M. [REDACTED] produit l'ensemble des pièces démontrant sans contestation possible que les deux échelons de 2 % d'avancement conventionnel de l'article 32 de la CCN, acquis après l'obtention de son diplôme, lui ont été supprimés lors de sa promotion.

Compte tenu de la prescription quinquennale, M. [REDACTED] ne peut solliciter un rappel de salaire que dans la limite des 5 dernières années qui ont précédé la saisine du Conseil de prud'hommes, soit **à compter du 1^{er} octobre 2006**.

Selon décompte versé aux débats, le demandeur sollicite la condamnation de l'URSSAF à lui payer d'ores et déjà, pour la période courant du 01.10.2006 au 31.12.2011, un rappel de salaire d'un montant de **7.374,32€ bruts**

Il y aura lieu de majorer ce montant de la somme de **737,43 € bruts** au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

2. Demande de dommages et intérêts :

Il résulte de l'article L1222-1 du code du travail que le contrat de travail de M. [REDACTED] devait être exécuté de bonne foi.

En l'espèce, il a été démontré que l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE a régularisé en 2006 la situation de deux salariés, MM. [REDACTED] et [REDACTED].

Il est clair que si le demandeur avait bénéficié d'un avancement conventionnel de 2 X 2 % « *le premier jour du mois qui suit la fin des épreuves de l'examen* » (article 32 al. 1 de la CCN), son salaire de base aurait été majoré depuis octobre 1994 de 4 %.

Il aurait donc pu réclamer en 2006 un rappel de salaire sur la période 1994-2006, la prescription étant à l'époque trentenaire.

La perte de salaire en résultant est notable.

Il est manifeste que la défenderesse a manqué à l'égard de M. [REDACTED] de loyauté en ne régularisant que la situation de deux salariés, sans diffuser l'information auprès des demandeurs pour éviter sans doute toutes revendications supplémentaires.

Aussi, M. [REDACTED] est fondé à réclamer, en réparation du préjudice subi, une indemnité de **5.000 €** à titre de dommages et intérêts.

V. SUR L'ARTICLE 700 DU CPC

La présente procédure occasionne à M. [REDACTED] des frais irrépétibles qu'il serait manifestement inéquitable de laisser à sa charge.

Il conviendra en conséquence de condamner l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE à lui verser un montant de **2.000 €** au titre de l'article 700 du CPC.

PAR CES MOTIFS

DIRE ET JUGER que les échelons d'avancement conventionnel visés par l'article 32 de la convention collective nationale des personnels des organismes de sécurité sociale, dans sa version postérieure au 1^{er} janvier 1993, restent définitivement acquis en cas de promotion de l'agent.

CONSTATER que l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE a supprimé à M. [REDACTED] lors de sa promotion les deux échelons d'avancement conventionnel visés par l'article 32 de la CCN acquis au moment de l'obtention de son diplôme du Cours des Cadres.

En conséquence,

ORDONNER à l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE, et ce rétroactivement depuis le 1^{er} octobre 2006, de reconstituer le salaire mensuel brut de M. [REDACTED] en intégrant ces deux échelons d'avancement conventionnel.

CONDAMNER l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE à verser d'ores et déjà à M. [REDACTED], pour la période courant du 1^{er} octobre 2006 au 31 décembre 2011, les montants de :

- **7.374,32 € bruts** à titre de rappel de salaire résultant de la différence entre le salaire mensuel dûment reconstitué et le salaire mensuel effectivement versé durant ladite période.
- **737,43 € bruts** à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur ledit rappel de salaire.

DIRE que ces montants seront majorés des intérêts légaux à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes.

DIRE ET JUGER que ce rappel de salaire continuera d'être dû depuis le 1^{er} janvier 2012 jusqu'à complète régularisation de la situation salariale de M. [REDACTED].

CONDAMNER l'URSSAF de HAUTE-SAÔNE à le lui verser.

LA CONDAMNER à verser à M. [REDACTED] les montants de :

- **5.000 €** à titre de dommages et intérêts.
- **2.000 €** au titre de l'article 700 du CPC.

