

Égalité de traitement

1344 Une place est laissée aux avantages catégoriels

Si la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-12.043, FS-P+B, SAS DHL express c/ M. P. : JurisData n° 2012-005675

LA COUR – (...)

● Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc., 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675), que M. P. a été engagé le 1^{er} décembre 1991 en qualité de démarcheur livreur par la société DHL international, absorbée à compter du 1^{er} janvier 2005 par la société Ducros services rapides, devenue la société DHL express ; qu'estimant être moins bien traité que d'autres salariés de l'entreprise, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail ;

Sur les deuxième et troisième moyens du pourvoi principal de la société DHL et sur le second moyen du pourvoi incident du salarié :

● Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble les articles 7 et 10 de l'accord d'entreprise du 25 avril 1988 ;

● Attendu que si la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ;

● Attendu que pour dire que le supplément de congés payés réservé au personnel cadre par l'accord d'entreprise du 25 avril 1988 n'était pas justifié, et accorder à M. P. une indemnité pour avoir été privé de cet avantage, l'arrêt retient, d'une part, qu'en raison de l'attribution de journées de réduction du temps de travail aux cadres, tous les salariés travaillaient le même nombre

d'heures sur l'année, et, d'autre part, que le degré d'autonomie et de responsabilité des cadres ne constitue pas une raison objective et suffisante dès lors que l'entreprise est déjà dotée d'outils permettant d'individualiser les contraintes spécifiques à chaque catégorie professionnelle par des systèmes de rémunération sur objectifs ou prenant en compte des contraintes spécifiques ;

● Qu'en se déterminant ainsi, alors, d'une part, qu'elle constatait que jusqu'en 2006, la durée hebdomadaire de travail des cadres était supérieure à celle des autres catégories de personnel et sans rechercher si l'application de l'accord du 31 mars 2006 soumettant les cadres à un forfait jours n'était pas de nature à entraîner l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres salariés, et alors, d'autre part, qu'un système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres ou la réalisation des objectifs qui leur sont assignés n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe et des textes susvisés ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident du salarié :

Vu les articles L. 2221-2 et L. 2261-14 du Code du travail ;

● Attendu que pour débouter M. P. de sa demande de paiement de sommes au titre de la prime de vacances pour les années 2005 et 2006, l'arrêt retient que pour comparer les accords collectifs applicables pendant la période ayant suivi l'absorption de la société DHL international, il y a lieu de procéder à une appréciation globale de la rémunération moyenne totale résultant de l'application de chacun d'eux ;

● Qu'en statuant ainsi, alors qu'en cas de concours de conventions ou accords collectifs, la comparaison doit être faite avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet, le plus favorable devant alors être accordé aux salariés de l'entreprise absorbée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

● Casse et annule, sauf en ce qu'il alloue à M. P. la somme de 12,94 € en titre de la retenue du salaire du 16 mai 2005 (...)

NOTE

« Sur le champ des principes, il n'y a pas de place pour la négociation » affirmait un ancien premier ministre québécois (*in Lucien Bouchard, discours, 11 janv. 2001*). Sur le champ du principe d'égalité de traitement, le présent arrêt de la Cour de cassation du 28 mars 2012 (qui s'inscrit dans une série de quatre arrêts rendus, le même jour, sur cette thématique) entend illustrer la place accordée, via un contrôle accru, aux différenciations catégorielles issues de la négociation collective.

Les faits de l'espèce ne sont pas nouveaux, dans la mesure où – dans un précédent arrêt *DHL* du 1^{er} juillet 2009 – la Cour de cassation avait déjà censuré une première fois la juridiction d'appel ayant validé une différence de traitement entre cadres et non-cadres en matière de supplément de congés payés lié à un accord collectif d'entreprise, sans la justifier (se contentant de souligner que rien ne l'interdisait). C'est d'ailleurs à partir de cet arrêt que la chambre sociale avait initié sa méthodologie en matière d'avantages catégoriels, affirmant le principe selon lequel « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une

différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence » (*Cass. soc.*, 1^{er} juill. 2009, n° 07-42.675 : *JurisData* n° 2009-048964 ; *JCP S* 2009, 1451, note E. Jeansen), même si les prémices de cette jurisprudence découlaient d'une décision plus ancienne rendue à propos de l'octroi de l'avantage titres-restaurant au seul personnel non-cadre (*Cass. soc.*, 20 févr. 2008, n° 05-45.601 : *JurisData* n° 2008-042839 ; *Bull. civ.* 2008, V, n° 39 ; *RJS* 2008, n° 512 ; *JCP S* 2008, 1305, note D. Everaert-Dumont).

Dans cette même affaire *DHL*, statuant sur renvoi après cassation, la cour d'appel de Paris avait considéré ensuite que les congés supplémentaires réservés aux seuls cadres par cet accord d'entreprise n'étaient pas justifiés à partir du moment où les cadres et les non-cadres travaillent le même nombre d'heures sur l'année et où le degré d'autonomie et de responsabilité des cadres ne constituait pas une raison objective et suffisante. Cette position est de nouveau censurée aujourd'hui par la Cour de cassation qui (au visa du principe d'égalité de traitement) reproche aux juges du fond de ne pas avoir vérifié si le fait de soumettre les cadres à un forfait-jours n'était pas de nature à entraîner un temps de travail supérieur à celui des autres salariés, considérant « qu'un système de rémunération tenant compte des contraintes particulières des cadres ou la réalisation des objectifs qui leur sont assignés n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte leur degré d'autonomie et de responsabilité ». Autrement dit, l'accomplissement par les cadres d'une durée de travail supérieure, du fait notamment de la pratique du forfait-jours, pourrait justifier que des congés supplémentaires leur soient accordés par un accord collectif. Il s'agirait ainsi d'une nouvelle « raison objective et pertinente » de différenciation catégorielle.

Pour mémoire, la Cour de cassation avait déjà admis que des différences de sujétion subie, qu'elles soient de représentation ou de mobilité, pouvaient légitimer des différences de traitement catégorielles au regard d'une prime d'immobilisation de domicile à des fins professionnelles (*Cass. soc.*, 7 avr. 2010, n° 08-44.665 à n° 08-44.869 : *JurisData* n° 2010-003380 ; *Bull. civ.* 2010, V, n° 86 ; *JCP S* 2010, 1218, note G. Loiseau ; *RJS* 2010, n° 510). Dans deux arrêts du 8 juin 2011, et sans plus de précision, il avait été également indiqué que repose sur une raison objective et pertinente la différence de traitement catégorielle qui a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération (*Cass. soc.*, 8 juin 2011, n° 10-14.725 : *JurisData* n° 2011-010530 et *Cass. soc.*, 8 juin 2011, n° 10-11.933 et n° 10-13.663 : *JurisData* n° 2011-010532 ; *JCP S* 2011, 1321, note J. Daniel).

Par ailleurs, la cour d'appel d'Angers avait considéré que les perspectives d'évolution de carrière et de rémunération des cadres ainsi que leur niveau de responsabilité tels que définis par la convention collective pouvaient justifier qu'ils bénéficient d'une indemnité de licenciement plus favorable que celle des agents de maîtrise (*CA Angers*, 8 nov. 2011, RG n° 10-00514, *FRS Lefebvre* n° 22/11, inf. 9, p. 13 ; *JCP S* 2012, 1055, note M. Bailly). Une décision du tribunal de grande instance de Paris du 29 novembre 2011 avait retenu aussi des arguments similaires pour valider la clause de la convention collective nationale Syntec prévoyant une indemnité de licenciement plus favorable aux cadres (*TGI Paris*, 29 nov. 2011, n° 10-05909 : *FRS Lefebvre* n° 25/11, inf. 16, p. 23).

En revanche, d'autres juridictions du fond avaient jugé que l'argument selon lequel les cadres occupent des postes plus qualifiés avec davantage de responsabilités n'était pas un élément objectif et pertinent justifiant qu'ils bénéficient d'un préavis plus long et d'une indemnité de licenciement plus favorable. Le fait qu'ils mettent plus de

temps à retrouver un emploi et l'employeur plus de temps à leur trouver un remplaçant avait été jugé purement subjectif, faute de reposer sur des données précises résultant du marché de l'emploi (*CA Montpellier*, 4^e ch. soc., 4 nov. 2009, n° 09-1816 : *RJS* 2010, n° 184). Le seul argument selon lequel un ouvrier et un cadre n'accomplissent pas un travail de valeur égale ne serait pas non plus un élément objectif susceptible de justifier une durée de préavis plus longue au bénéfice des seuls cadres (*CA Montpellier*, 4^e ch. soc., 13 janv. 2010).

Ce faisant, cherchant à contrebalancer les réserves et sentiments d'insécurité juridique provoqués par sa jurisprudence que nous avons eu l'occasion de dénoncer à plusieurs reprises (*Cass. soc.*, 8 juin 2011, préc. – *Cass. soc.*, 16 févr. 2012, n° 10-21.864 à n° 10-21.868 : *JurisData* n° 2012-002046 ; *JCP S* 2012, 1147, note J. Daniel), la Cour de cassation manifeste enfin sa faveur à l'égard de différences catégorielles, démontrant ainsi que sa grille d'analyse ne constitue pas une « boîte de Pandore » pour la vague égalitariste (« à travail égal, salaire égal ») au détriment de la norme négociée entre partenaires sociaux.

Dans deux autres arrêts rendus le même jour, la Cour de cassation devait ainsi se prononcer dans les mêmes termes favorables d'une part, à propos de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie relative à l'indemnité conventionnelle de licenciement (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-30.034 : *JurisData* n° 2012-005676) et, d'autre part, s'agissant de la durée du préavis telle que prévue par la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 10-28.670 : *JurisData* n° 2012-005957). Cependant, contrairement à la présente affaire *DHL* (deuxième volet), aucune piste de réflexion n'est donnée concernant les éléments susceptibles d'être retenus à titre de justification.

À l'inverse, dans la quatrième affaire, la chambre sociale a censuré la décision des juges du fond n'ayant pas alloué au salarié non-cadre les indemnités de préavis et de licenciement réservées aux cadres en se fondant sur les diplômes, les responsabilités confiées et la charge nerveuse, au motif que ces éléments seraient seulement propres à définir l'appartenance au personnel d'encadrement (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-11.307).

Par conséquent, si les avantages catégoriels ne sont pas pour autant sauvés des attaques égalitaristes (la grille de lecture de la Cour de cassation étant toujours aussi peu limpide pour déterminer des raisons « objectives et pertinentes » de différenciation), à tout le moins la légitimité de la négociation collective (source majeure du droit du travail et vecteur d'une égalité négociée) s'en trouve pour partie réaffirmée.

Au-delà, la décision commentée est à mettre en perspective avec l'arrêt rendu le 29 juin 2011, dans lequel la chambre sociale a statué sur les conditions de validité du forfait-jours, en affirmant la nécessité pour l'accord collectif, qui organise sa mise en place, de prévoir des garanties sur le temps de repos et la durée du travail pour préserver la santé des salariés concernés (*Cass. soc.*, 29 juin 2011, n° 09-71.107 : *JurisData* n° 2011-012756 ; *JCP S* 2011, 1333, étude M. Morand). Là encore, la Cour de cassation avait démontré une sévérité accrue dans son contrôle de la norme conventionnelle et de ses conditions d'application.

Enfin, dans le présent arrêt, la Cour de cassation en profite également pour confirmer sa jurisprudence bien établie en cas de concours de conventions ou d'accords collectifs, à savoir : la nécessité de procéder à une comparaison « avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet, le plus favorable devant être accordé aux salariés de l'entreprise absorbée » (dans le même sens, *Cass. ass. plén.* 18 mars 1988 : *Bull. civ.* 1988, V, n° 3).

Jérôme DANIEL,
avocat associé, conseil en droit social, docteur en droit,
cabinet Eunomie Avocats

Lionel SÉBILLE,
avocat associé, cabinet Eunomie Avocats

MOTS-CLÉS : *Égalité de traitement - Égalité entre cadres et non-cadres -
Avantage alloué aux cadres - Avantage alloué en raison des contraintes
horaires - Absence de discrimination*

*Discrimination - Discrimination entre cadres et non-cadres - Avantage
alloué aux cadres - Avantage alloué en raison des contraintes horaires -
Absence de discrimination*

*Conventions et accords collectifs - Égalité de traitement - Égalité entre
cadres et non-cadres - Avantage alloué aux cadres - Avantage alloué en
raison des contraintes horaires - Absence de discrimination*

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, Fasc. 17-11, par Stéphane Brissy*