



Conventions et accords collectifs

Les avantages catégoriels doivent être justifiés

La décision

La seule appartenance à une catégorie professionnelle ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage collectif, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage. Cette différence est possible, mais elle doit reposer sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Références des arrêts cités :

- ◆ Arrêt du 20/02/2008 n°05-45601
- ◆ Arrêt du 01/07/2009 n°07-42675

Analyse et commentaires

Par une nouvelle illustration du principe « à travail égal, salaire égal », la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 1^{er} juillet 2009, pose une solution qui doit appeler toute notre vigilance lorsqu'un accord collectif prévoit un avantage supplémentaire à une catégorie professionnelle de salariés.

En l'espèce, un salarié (employé) saisit la juridiction prud'homale notamment en rappel d'indemnités de congés payés et conteste la distinction faite par l'accord collectif d'entreprise entre les cadres et les non cadres. Les dispositions conventionnelles prévoyaient que les salariés non cadres bénéficiaient de 25 jours ouvrés de congés payés par an, les cadres eux disposaient de 30 jours ouvrés par an, soit 5 jours de plus.

Après avoir été débouté sur ce point par le Conseil des prud'hommes et la Cour d'appel, le salarié décide de se pourvoir en cassation. La Cour d'appel avait en effet considéré qu'aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles de salariés. Plus encore, la juridiction d'appel avait estimé que la différence de traitement était justifiée par les contraintes spécifiques posées aux cadres et notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées.

La Haute cour n'a pas suivi cette analyse, considérant que la différence de

catégorie professionnelle (cadre - non cadre) ne justifie pas en soi une différence de traitement. Une solution qui n'étonne pas au regard d'un précédent commenté (Juris'Infos mars 2008 - arrêt du 20 février 2008, à propos de titres restaurants attribués uniquement aux non cadres), à la différence près (et de taille) que l'avantage résultait d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'un accord collectif.

D'aucuns pourraient voir dans le prolongement de cette décision, une urgence à uniformiser les avantages collectifs quelle que soit la catégorie de salariés, sous peine d'être retoqué par la Cour de cassation. Cette conception vaudrait alors tant pour les accords collectifs d'entreprise, comme en l'espèce, que pour les accords de branche.

A notre sens, il ne s'agit pas d'une remise en question dans les conventions et accords collectifs des différences entre catégories professionnelles ; La Cour de cassation n'interdisant pas le contenu de tels accords. En revanche, il ne faut pas sous estimer la portée de l'arrêt de juillet 2009.

Il faut tout d'abord rappeler que l'égalité de traitement s'applique pour les salariés placés dans une situation identique et ceci pour éviter l'arbitraire. Il est vrai que l'on peut s'étonner que la Cour de cassation ait « choisi » une affaire de congés payés conventionnels pour passer ce mes-

sage, alors que c'est précisément dans le domaine du temps de travail que les disparités entre catégories professionnelles sont les plus justifiables. Ainsi pour les cadres, les jours de congés supplémentaires notamment les RTT, résultent d'une « compensation » en raison d'une organisation spécifique du temps de travail (notamment les forfaits jours au sens de la loi Aubry II).

Aussi ne faut-il pas voir ici une exigence renforcée de la Cour de cassation à l'égard des juges du fond ? Ces derniers doivent rechercher et contrôler la réalité et la pertinence des différences de traitement. Sous entendu, il fallait aller au-delà de cette simple argumentation avec le critère « les contraintes spécifiques aux cadres notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées justifient une différence de traitement ». Sur ce point, on ajoutera que le critère de la pertinence mériterait toutefois d'être explicité par la Haute cour pour plus de clarté.

Enfin, l'arrêt de juillet 2009 va sans doute imposer aux négociateurs une plus grande vigilance en mentionnant dans les accords collectifs les raisons qui justifient les différences de traitement entre les catégories professionnelles. Il en va de l'intérêt de l'ensemble des salariés, cadres comme non cadres, sous peine que certains employeurs y voient une brèche pour pouvoir justifier un nivellement par le bas et une remise en cause de nos avantages collectifs.