

→ ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

## 260-2 Conventions collectives : les différences entre les catégories professionnelles sont remises en question

Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2009, pourvoi n° 07-42.675, arrêt n° 1575 FS-P+B

La Cour de cassation estime que les avantages plus favorables consentis aux cadres par un accord collectif doivent être justifiés par des éléments objectifs et pertinents. Un arrêt qui remet en cause la plupart des dispositions conventionnelles de branche...

### LES FAITS

Un démarcheur-livreur a été embauché par une société de transports rapides. S'estimant moins bien payé que d'autres salariés de l'entreprise, il saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes visant à des rappels de salaire ou à l'octroi d'autres avantages. Il demande, entre autres, un rappel de congés payés, considérant qu'il a droit, tout comme les cadres, à 30 jours ouvrés de vacances et non pas aux 25 jours ouvrés accordés aux non-cadres.

### LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Le salarié remet en cause, comme étant contraire au principe de non-discrimination, un accord collectif du 25 avril 1988 accordant aux cadres une durée plus longue de congés payés.

Aucune disposition légale ou conventionnelle, rétorque l'employeur, n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différents selon la catégorie professionnelle, dès lors que la durée tant légale que conventionnelle des congés payés est respectée. Il ajoute néanmoins que cette différence de traitement est justifiée par « les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées ».

La cour d'appel de Paris se rend à ses arguments et déboute le salarié de ses prétentions.

### LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

Coup de théâtre ! Bouleversant tous les principes sur lesquels étaient bâtis non seulement certains accords d'entreprise mais surtout, la plupart des conventions collectives de branche, la Haute Juridiction casse l'arrêt de la cour d'appel : « Vu le principe d'égalité de traitement ; [...] Attendu cependant que 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 ;*

*Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres était justifié par des raisons objectives et pertinentes, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».*

### → L'arrivée à maturité d'un raisonnement

Il est frappant de voir que la Cour de cassation ne rend cet arrêt au visa d'aucun texte. Elle aurait pu viser à l'article L. 2261-22 du Code du travail qui, donnant la liste des clauses qui doivent obligatoirement figurer dans une convention de branche, y inclut à la dixième place « l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations » mais elle préfère se référer au souverain « principe d'égalité de traitement », sans plus de précision, marquant bien que celui-ci doit maintenant sous-tendre toute décision, toute négociation.

L'alerte avait été donnée par une décision de 2008 : s'agissant d'un cabinet d'avocats qui avait réservé l'attribution de tickets-restaurant aux non-cadres, la Cour de cassation avait déclaré « que 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 la réalité et la pertinence » (Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601, JSL 14 avr. 2008, n° 231-3). Déjà, dans cette espèce, la Cour de cassation ▶

Décodez les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

**F** = Formation  
**FS** = Formation de section  
**FP** = Formation plénière

**P** = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

**B** = Flash dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation

**R** = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

**I** = Figure sur le site internet de la Cour de cassation

ne se référait à aucun texte spécifique : l'égalité de traitement est, comme l'écrivait Michel Henry, un droit général dans les relations de travail (M. Henry, Dr. ouvrier 2001, p. 199).

L'arrêt de février 2008 n'avait toutefois pas suscité une grande émotion car il traitait d'une décision unilatérale de l'employeur, non d'un accord collectif. Dans le cas présent, il s'agit d'un accord collectif, d'entreprise, certes, mais il n'y a aucune raison juridique de ne pas l'appliquer aux conventions de branche.

Ses conséquences sont redoutables pour les employeurs. Dans quasiment tous les secteurs, les conventions collectives font des différences en fonction des catégories professionnelles, sans que celles-ci soient particulièrement justifiées. Congés payés, couverture maladie, préavis, indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, tous ces avantages sont généralement plus conséquents pour les cadres que pour les Etam, pour les Etam que pour les ouvriers.

Sur la base du présent arrêt, on se demande dans quelle mesure il ne faut pas désormais aligner tout le personnel sur le statut des cadres (à l'exception de certains avantages comme la prime d'ancienneté pour lesquels ce sont les cadres qui réclameront le bénéfice des avantages accordés aux non-cadres), sauf à ce que les partenaires sociaux soient en mesure de justifier objectivement de la différence faite d'une catégorie à l'autre.

#### → La démonstration de critères objectifs et pertinents : une bataille perdue d'avance ?

Faut-il définitivement faire une croix sur toutes les annexes « Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, Cadres » des conventions collectives, faute de pouvoir justifier des différences ?

Il faut bien l'admettre, la distinction des avantages par catégorie professionnelle est historique et on peut raisonnablement la dater du 14 mars 1947, date de la convention ayant institué la retraite des cadres. Il faut dire qu'à l'époque (mais n'est-ce pas encore vrai aujourd'hui) les cadres occupaient une position « *ni ni* », ni complètement dirigeants ni complètement subordonnés. Privés de certains avantages – on a déjà cité la prime d'ancienneté, on peut aussi évoquer les majorations pour heures supplémentaire qui leur furent longtemps refusées – ils avaient, en compensation cette fameuse retraite des cadres, objet de toutes les convoitises.

À noter également que les ouvriers se distinguaient des employés et des cadres par le mode de paiement des salaires. Les premiers étaient payés à la semaine et furent mensualisés en 1978, les autres étaient par un usage (consacré par un arrêté du 31 mars 1946), payés au mois.

Les arrêtés Parodi qui fixèrent autoritairement les salaires entre 1945 et 1950 classaient déjà les salariés par catégories professionnelles.

Quand, à la suite de la loi du 11 février 1950, les salaires furent libérés et que l'on en revint au principe de libre discussion des salaires, les négociateurs des conventions

collectives de branche, tout naturellement, négocièrent par catégorie professionnelle. Tout conduisait à cette démarche, le fait qu'il existe un syndicat propre à l'encadrement, le fait que les élections professionnelles aient lieu par collège... C'était en quelque sorte naturel.

Même si nous avons changé d'époque et si la notion d'égalité de traitement ne cesse de prendre de l'ampleur, le fait de maintenir des différences par catégorie continue à imprégner les mentalités, d'autant plus que l'article L. 2261-22, 4°, du Code du travail impose aux conventions collectives candidates à l'extension de fixer les salaires minima par catégorie professionnelle.

Mais c'est évidemment le rôle de la Cour de cassation de bousculer les habitudes si elles s'avèrent contraires au droit tel qu'il a évolué. On peut donc raisonnablement penser que les différences automatiques par catégorie ont vécu. Faut-il pour autant en conclure qu'on va vers l'uniformité ? Les chances d'y échapper sont minces.

#### → Quelques pistes de réflexion, domaine par domaine

**Temps de travail** – Il est curieux de voir que c'est sur une affaire de congés payés que la Cour de cassation a lancé son message. En effet, s'il est un domaine où les disparités de traitement peuvent se justifier, c'est bien celui de la durée du travail. Relativement récente, la loi du 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, a élaboré des règles spécifiques de décompte du temps de travail pour les cadres. Il est donc reconnu que, non pas pour tous les membres de cette catégorie professionnelle mais pour une partie d'entre eux, ceux qui jouissent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, il existe des raisons objectives et pertinentes de faire des différences. En particulier la charge de travail pour les salariés dont le travail est décompté en jours peut justifier l'attribution de congés payés plus longs. Les justifications apportées dans le cas qui nous occupe par l'employeur, soit « *les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées* » étaient trop floues pour être jugées pertinentes à supposer que le juge du fond les ait examinées. Mais, CQFD, ce n'est pas la catégorie professionnelle qui légitime la différence de traitement, ce sont les conditions de travail...

**Maladie** – Il est fréquent, dans les conventions collectives de branche de voir les salariés de mieux en mieux traités du point de vue de la garantie de salaire en cas d'absence, au fur et à mesure qu'ils grimpent dans la hiérarchie. Pour prendre un exemple, dans la convention collective des Industries chimiques, après un an de présence, les ouvriers et collaborateurs sont payés à plein tarif pendant deux mois et à demi tarif pendant les deux mois suivants. Bizarrement, les techniciens et agents de maîtrise ne reçoivent le plein tarif que pendant un mois et demi et à demi-tarif pendant un nouveau mois et demi. Les cadres ont franchement droit à quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi tarif...

Comment justifier de cette différence ? En produisant des statistiques montrant que les cadres ont une santé

plus fragile que les autres ? Difficile à soutenir quand on sait que l'espérance de vie d'un cadre est de neuf ans supérieure à celle d'un ouvrier. En jouant sur le fait que les indemnités journalières sont plus faibles pour eux ? C'est déjà plus crédible car, en effet, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont calculées sur le salaire limité au plafond, ce qui, pour les rémunérations relativement élevées, aboutit à une proportion très modique du revenu habituel. Mais il serait alors plus pertinent de jouer sur le montant de la garantie plutôt que sur sa durée...

**Indemnité de licenciement** – Là encore, pas une convention collective qui ne prévoit un montant plus élevé pour les cadres que pour les non-cadres. Pourra-t-on l'expliquer au juge ? Tout dépend de ce que répare

l'indemnité de licenciement. Vaste débat ! Si, comme le prétend l'administration fiscale, elle indemnise la perte de salaire, la disparité de traitement est acceptable, les cadres subissant un préjudice plus important. Si, en revanche, elle indemnise la perte de l'emploi, peut-on raisonnablement soutenir à l'heure qu'il est, qu'il est plus facile à un ouvrier qu'à un cadre de se réinsérer dans la vie active ? Les statistiques de l'Insee démontrent que non. On pourrait ainsi continuer l'exercice – et on va devoir le faire – point par point, indemnité de fin de carrière, prévoyance, etc., en n'oubliant pas de traiter différemment les avantages qui ne sont financés que par l'employeur de ceux qui sont en partie financés par le salarié. ◀

Marie Hautefort

## Texte de l'arrêt (extraits)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Stéphane Pain,

contre l'arrêt rendu le 28 mars 2007 par la cour d'appel de Paris (18e chambre D), dans le litige l'opposant à la société DHL express, société par actions simplifiée, défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque à l'appui de son pourvoi, cinq moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux conseils pour M. Pain.

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de M. Pain relatives aux congés payés ;

AUX MOTIFS QUE M. Pain soutient que les salariés non cadres doivent bénéficier du même nombre de jours de congés payés que les cadres et que tel n'est plus le cas au sein de la société DHL Express, depuis la signature d'un accord collectif en date du 25 avril 1988 qui a créé une discrimination sociale entre les salariés de l'entreprise ; il est vrai qu'aux termes de l'accord critiqué conclu entre la société DHL EXPRESS et les organisations syndicales CGT, CFDT, CFTC, et CFTM, les salariés non cadres bénéficient de 25 jours de congés payés par an alors que les cadres bénéficient de 30 jours de congés payés par an ; cependant, aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de congés différents selon la catégorie professionnelle, dès lors que la durée tant légale que conventionnelle des congés payés est respectée, ainsi que cela résulte des pièces versées aux débats ; en conséquence, c'est avec raison que les premiers juges ont considéré que l'accord collectif susvisé ne créait pas une discrimination au sens de

l'article L. 122-45 du Code du travail dont l'application nécessite la comparaison entre des salaires placés dans une situation identique ; la demande de M. Pain étant privée de tout fondement, le jugement l'ayant rejetée sera confirmé ;

Et AUX MOTIFS adoptés des premiers juges QUE le fait qu'un accord collectif institue un nombre différent de jours de congés par catégorie professionnelle (en l'occurrence 30 jours de congés payés pour les cadres et 25 jours de congés payés pour les autres salariés) ne constitue pas une discrimination prohibée, et par ailleurs ne contrevient à aucun des instruments internationaux invoqués par le demandeur ; de plus, les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées par l'employeur, sont de nature à justifier une différence de traitement au regard du nombre de jours de congés payés (qui ne constituent qu'un des aspects du problème plus général de la durée du travail), étant par ailleurs rappelé qu'aucune règle de droit n'oblige les parties à un accord collectif de motiver ou d'exposer dans le texte même de l'accord les raisons de la norme ainsi fixée ; les demandes relatives aux congés payés seront donc rejetées ;

ALORS QUE le salarié avait fait valoir que la seule différence de catégorie sociale ne permettait pas de justifier de l'inégalité de traitement concernant les congés payés ; qu'en se bornant à tenir compte de la catégorie professionnelle sans rechercher si elle permettait de justifier l'inégalité de traitement entre salariés concernant les congés payés, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

### DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION (...)

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 4 juin

2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Marzi, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, M. Bailly, M. Chauviré, M. Blatman, M. Béraud, conseillers, Mme Grivel, Mme Pécaut-Rivolier, Mme Darret-Courgeon, conseillers référendaires, M. Cavarroc, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Pain a été engagé le 1<sup>er</sup> décembre 1991 en qualité de démarcheur livreur par la société DHL International absorbée le 31 décembre 2004 par la société Ducros services rapides devenue la société DHL express ; qu'estimant être moins bien rémunéré que d'autres salariés de l'entreprise, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel d'indemnité de congés payés, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés que s'il est vrai qu'aux termes d'un accord collectif du 25 avril 1988, les salariés non cadres bénéficient de 25 jours de congés payés par an alors que les cadres bénéficient de 30 jours de congés payés par an, aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles et que les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, justifient une différence de traitement ;

Attendu cependant que 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 ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres était justifié par des raisons objectives et pertinentes, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le troisième moyen pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 2511 1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'un rappel de salaire au titre du lundi de Pentecôte et dire que la retenue litigieuse ne peut s'analyser comme une discrimination pour fait de grève, l'arrêt retient que, d'une part, la discrimination pour fait de grève suppose qu'il soit démontré un exercice régulier du droit de grève et que M. Pain ne produit aucun élément pour justifier de cette condition, et d'autre part, que les modalités de calcul de la retenue critiquée ne sont pas en soi illicites et ont été pratiquées conformément à une note de service du 27 avril 2000 stipulant que le taux horaire pour les majorations de salaire comme pour les minorations liées aux absences inclura l'incidence des 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> mois ;

Attendu cependant, que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, alors qu'il n'était pas contesté que l'intéressé avait exercé régulièrement son droit de grève, et

sans rechercher si, concrètement, toutes les absences autorisées ou non, entraînaient les mêmes conséquences au regard des 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> mois, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la prime de vacances, l'arrêt, après avoir relevé que la société DHL express qui a absorbé le 31 décembre 2004 la société DHL International où travaillait M. Pain et d'autres sociétés et entités juridiques distinctes, retient qu'il est justifié que des négociations collectives sont en cours pour parvenir à un rapprochement progressif des statuts de chacune des entreprises fusionnées et que le salarié ne peut prétendre obtenir à titre individuel, la reconnaissance d'un statut hybride fait d'un panachage entre les avantages des systèmes de rémunération de la société absorbée et de celui de la société absorbante ;

Qu'en statuant ainsi, alors que M. Pain était fondé à invoquer les dispositions de l'accord d'entreprise applicable au sein de la société DHL express à compter du moment où il en était devenu le salarié, même si en vertu de l'article L. 2261 14 du code du travail, la convention collective en vigueur dans la société DHL international dont il était le salarié avant son absorption par la société DHL express continuait de produire effet dans les conditions prévues par cet article, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le cinquième moyen :

Vu l'article 625 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation de l'arrêt sur les

trois moyens entraîne l'annulation, par voie de conséquence, des dispositions de l'arrêt rejetant la demande de dommages intérêts ;  
PAR CES MOTIFS :

Casse et annule mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en paiement de dommages et intérêts, d'une indemnité de congés payés, de primes de vacances et d'un rappel de salaire au titre du lundi de pentecôte, l'arrêt rendu le 28 mars 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société DHL express aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société DHL express à payer à M. Pain la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juillet deux mille neuf.

Sur le rapport de M. Marzi, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de M. Pain, de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société DHL express, les conclusions de M. Cavarroc, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Mme COLLOM, président.