

« Il faut être un esprit bien pénétrant pour prétendre mesurer la valeur de toute chose » (A. Lyon-Caen)

Les avantages catégoriels à l'épreuve de l'égalité entre salariés Les cadres ont-ils un avenir?

Présentation : Francis Meyer
Maître de conférences
Institut du Travail de Strasbourg
Vendredi, 11 mai 2011

Introduction

- Le droit conventionnel : un droit relativement « figé »
- L'origine des remises en cause :
 - le développement du principe d'égalité de traitement amené au rang de « principe général du droit »
 - Influence du contentieux sur l'égalité homme - femme
 - Impact du droit communautaire

Exemples

- Egalité homme – femme :
 - Avancement à l'anciennement
 - Emploi partagé
 - Travail de valeur égale

Extension à d'autres domaines

- On ne compare plus le travail effectué ou sa valeur, mais la situation des travailleurs au regard de l'avantage « à situation identique au regard de l'avantage, avantage égal »
- Première application en France/ ARRET PONSOLLE 29 OCTOBRE 1996
- « Le principe d'égalité de rémunération entre H/F est une application plus générale du principe à travail égal – salaire égal »

Les arrêts annonceurs

- 30 janvier 2008 - indemnité additionnelle de licenciement
- 20 février 2008 - tickets restaurant
- 1^{er} juillet 2009 - salariés intérimaires pourront bénéficier de la prime de transfert
- CA Montpellier – 4 nov 2009 - préavis de 3 mois

Le recadrage de la cour de cassation

CASS - 8 juin 2011 - Novartis

- Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble l'article 22-9 de la convention collective de l'industrie pharmaceutique ;

Attendu que 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 ;

- **que 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 ;**

Le recadrage de la Cour de cassation

« Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la différence de traitement résultant de la convention collective de l'industrie pharmaceutique entre les cadres et les assimilés cadres en **matière de prime d'ancienneté** n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective, la cour d'appel a privé sa décision de base légale »

FORMULE

QUELQUE

PEU

BYZANTINE

8 juin 2011 - Sopafom

- **Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble les articles 4 et 7 de la convention collective régionale du bâtiment et des travaux publics ;**
Attendu 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 ; que 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 ;

8 juin 2011 - Sopafom

- Attendu que pour condamner la société Sopafom à verser à M. X... à titre **d'indemnité de préavis d'une part et d'indemnité de licenciement d'autre part**, en application de la convention collective régionale du bâtiment de la région parisienne des sommes correspondant à trois mois de salaire, la cour d'appel énonce qu'en vertu des principes d'égalité de traitement et de prohibition des discriminations, l'employeur ne peut arguer de ce que l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité conventionnelle de licenciement auraient été calculées comme s'il était un cadre alors qu'il ne serait qu'ETAM

8 juin 2011 - Sopafom

- Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la différence qu'elle constatait dans les dispositions de la convention collective régionale de la région parisienne relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement au bénéfice des cadres, par rapport à celles prévues au bénéfice des employés, techniciens et agents de maîtrise, **n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;**

UNE PREMIERE APPLICATION
Cass. soc. 28 mars 2012 n° 11-12.043
(n° 934 FS-PB), SAS DHL express c/ *Pain*

M. Pain estime 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
Il veut obtenir le supplément de congés payés réservé au personnel cadre

UNE PREMIERE APPLICATION

Cass. soc. 28 mars 2012 n° 11-12.043

(n° 934 FS-PB), SAS DHL express c/ *Pain*

- 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. Pain 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

UNE PREMIERE APPLICATION

Cass. soc. 28 mars 2012 n° 11-12.043

(n° 934 FS-PB), SAS DHL express c/ *Pain*

- 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 ;

**Deuxième application Cass. soc. 28 mars 2012 n° 11-30.034
(n° 935 FS-PB), SAS Salzgitter Mannesmann c/ Yousfi**

Modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables pour les ingénieurs et cadres (3/5e de mois par année d'ancienneté) que celles réservées aux personnels non cadres (1/5e de mois par année d'ancienneté) -

CA d'APPEL DONNE RAISON AU SALARIE

« qu'aucune raison objective ne vient justifier cette différence de traitement pour la réparation d'un préjudice identique lié à la perte de l'emploi, les pertes de rémunération, certes d'un montant plus important pour les cadres, étant déjà compensées pour ces derniers par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante »

Arrêt cassé

- Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision

Troisième application

Cass. soc. 28 mars 2012 n° 11-11.307 (n° 936 FS-D), Morissette c/ SAS UGC
ciné cité

- Demande de rappels d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement fondée sur la rupture d'égalité de traitement entre les cadres et les non-cadres,
- COUR D'APPEL REFUSE EN S'APPUYANT DES CRITERES MIXTES :

- « **la nature de l'emploi** correspondant au statut de cadre dont l'accès est conditionné par des connaissances professionnelles spécifiques, des diplômes, ou de l'expérience acquise,
- **ainsi que les responsabilités confiées auxdits cadres** avec la charge nerveuse qu'elles impliquent caractérisent l'élément objectif justifiant une différence de traitement entre Mme Morissette, non cadre

CASSATION :

- « la cour ne s'est fondé que sur des éléments qui permettraient seulement de définir l'appartenance à la catégorie des cadres »

Quatrième application

Cass. soc. 28 mars 2012 n° 10-28.670 (n° 937 FS-D), SAS Chevallier Sud
c/ Benaouda-Chaht

- Salarié réclame et obtient les indemnités de préavis et de licenciement prévues par l'annexe IV de la convention collective des transports, relative aux ingénieurs et cadres,

Motivations de la CA

- La CA relève qu'il ne résulte nullement des dispositions de la convention collective que
- les partenaires sociaux qui l'ont négociée aient justifié objectivement la différence faite d'une catégorie à l'autre au regard de la durée du préavis ou du mode de calcul de l'indemnité de licenciement,
- que la circonstance que les cadres occuperaient des postes plus qualifiés, avec plus de responsabilité, ne justifie en elle-même, de manière objective, ni une durée plus longue de délai congé, ni un calcul plus avantageux de l'indemnité de licenciement, et qu'il n'est nullement établi, au regard du marché de l'emploi,
- que le salarié cadre mettrait plus de temps à retrouver un emploi ou l'employeur plus de temps pour lui trouver un remplacement ;

ARRET CASSE

- **Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si la différence qu'elle constatait dans les dispositions des annexes I (ouvriers) et IV (ingénieurs et cadres) relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement au bénéfice des cadres, par rapport à celles prévues au bénéfice des ouvriers, n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision**
 - ?

RECHERCHES DES FONDEMENTS POSSIBLES D'UNE DIFFERENTIATION

- Il ne suffit pas, pour montrer que le caractère « inégal » du travail », de relever que les salariés n'appartiennent pas à la même catégorie prof.
- Que faut – il démontrer alors ?

RECHERCHES DES FONDEMENTS POSSIBLES D'UNE DIFFERENTIATION :

DEMANDERESSE

**FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES
SOCIETES D'ETUDES - DE CONSEIL ET DE PREVENTION
CGT**

263 rue de Paris

Case 421

93514 MONTREUIL CEDEX

représentée par Me Karim HAMOUDI, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire #E0282

La décision du TGI de Paris – 29 novembre 2011

Défendeurs

- Employeurs - CFDT - FO
- Avantages en cause :
 - Durée du préavis
 - Indemnités de licenciement
 - Paiement travail de nuit
 - Incapacité temporaire de travail
 - Moyens de transport 1^{er} / 2^{ème} classe

Les difficultés et incohérences

- Approche individuelle ou collective ?
- Appréciation dans l'entreprise ou la branche
- Des raisonnements contestables : s'agit il de mesurer les différences supposées ou les différences réellement constatées (degré d'autonomie – travail de nuit – travail dans le TGV – fréquence des déplacements...)

« Les avantages de la catégorie doivent être liés aux conditions d'exercice des fonctions à l'évolution des carrières ou aux modalités de rémunération »

- QUID ?

- Seules les accords collectifs peuvent ils instituer de tels avantages ?
- Qu'en est il des usages des décisions unilatérales ?
- A priori seule la négociation légitime l'avantage – ce qui rend encore plus suspect les avantages obtenus autrement

Communiqué de la Cour de cassation accompagnant l'arrêt

- « lorsque l'inégalité résulte de l'application des dispositions conventionnelles négociées, la chambre sociale **admet, dans cette hypothèse** que la différence de traitement puisse être justifiée par une différence de catégorie professionnelle ... »

**Comment vérifier si une
distinction est respectueuse du
principe d'égalité ?**

Comment vérifier si une distinction est respectueuse du principe d'égalité ?

- L'avantage doit prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée
- Il faut rechercher l'intention des parties
- L'interrogation nait lorsqu'on lit que « **cette différence de traitement a pour objet ou pour but** » : et non « pour objet ou pour effet »

Vers la fin de la négociation collective ?

- La plupart des conventions et accords comportent des dispositions différentes selon les catégories professionnelles qui sont le fruit d'un équilibre entre les aspirations respectives des parties à la négociation
- Quelques questions en suspens ...

- Arguments UIMM
 - Position CGC

Quelques réflexions tirées des commentaires parus

- Égalité – inégalité du paradoxe à l'affrontement
- Égalité et classification professionnelle
- Deux manières de voir les choses

Quelles sanctions en
cas de non respect
du principe d'égalité
?

Quelles solutions techniques ?

- La réfaction de la convention
- Réfaction « neutre » ?
- L'anéantissement partiel ou total
- L'inopposabilité
- L'engagement de la responsabilité civile

Autres solutions ?

- On peut provoquer un avenant interprétatif mais par sur que les juges se sentent liés

Merci pour votre attention