



Syndicat national

**Solidaires
Assurances**

Bulletin Juridique



MAI 2012 N°6

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

Edito

Tous les mois, le syndicat Solidaires Assurances publie son bulletin Juridique. Le but est de garantir un meilleur service aux adhérent(e)s mais aussi de fournir aux représentant(e)s de nos sections syndicales plus d'outils pour mener à bien leurs actions. Nous voulons aussi que les informations publiées dans nos bulletins permettent à toutes et tous de constituer une bibliothèque juridique pertinente.

Une bonne connaissance des textes juridiques est en effet un moyen pour dégager de vrais rapports de force.

A contrario, l'ignorance du droit et de ses ressources entraîne bien souvent un manque à gagner syndical.

Au cours des cinq dernières années, de nombreux textes ont attaqué notre droit social, parfois brutalement, parfois insidieusement, sous des intitulés dotés d'un habillage "social".

D'une manière générale, ce qui est en jeu, c'est bien de remplacer peu à peu la loi applicable à tous (le code du travail) par le contrat au gré des rapports de force et de la volonté patronale.

C'est donc avec des outils juridiques performants, que nous pourrions défendre la dignité des hommes et des femmes au travail et faire aboutir certaines de nos revendications, notamment en termes de différences de traitement, sujet de ce bulletin n°6.

Une différence de catégorie professionnelle peut-elle justifier une différence de traitement ?

La Cour de cassation vient d'examiner la validité d'un accord collectif prévoyant des congés payés supplémentaires pour les cadres au forfait-jours.

En censurant les juges du fond qui n'avaient pas contrôlé la réalité et la pertinence des raisons objectives invoquées par l'employeur pour justifier cette différence de traitement, la Cour a relancé le débat sur les avantages catégoriels. Retour sur une jurisprudence complexe et évolutive...

Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-12.043 P+B

L'affirmation du principe l'égalité de traitement

On se souvient que dans l'arrêt « Ponsolle » du 29 octobre 1996 (Cass. soc., 29 oct. 1996, n° 92-43.680), la Cour de cassation avait érigé l'égalité salariale en principe fondamental : « à travail égal, salaire égal ». Autrement dit, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique, c'est-à-dire dès lors qu'ils effectuent le même travail ou un travail de valeur égale. Ce principe a, par la suite, été étendu à l'ensemble des avantages susceptibles d'être accordés aux salariés. S'est alors posée la question de savoir si la seule appartenance à une catégorie professionnelle pouvait justifier l'attribution d'un avantage. La Cour de cassation a répondu par la négative.

La seule appartenance à une catégorie professionnelle ne suffit pas justifier à elle seule l'attribution d'un avantage

La Cour de cassation considère que l'appartenance à une catégorie professionnelle ne suffit pas à justifier l'attribution d'un avantage et ce, quelle que soit l'origine de cet avantage.

L'avantage issu d'une décision unilatérale de l'employeur

La Cour de cassation a jugé, en 2008, au sujet d'un cabinet d'avocats qui n'attribuait des tickets restaurant qu'aux salariés non-cadres, 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). Ici l'avantage

provenait d'une décision unilatérale de l'employeur. L'arrêt n'a donc suscité que peu de commentaires.

L'avantage issu d'une convention collective

L'émotion a été beaucoup plus vive lorsque la Cour de cassation a appliqué ce même principe aux avantages issus de conventions collectives.

Ainsi, la Haute Juridiction a jugé contraire au principe de l'égalité de traitement un accord collectif prévoyant une durée plus longue de congés payés pour les salariés cadres. Elle a considéré que l'employeur, qui expliquait l'attribution de cet avantage par « les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées », n'apportait pas la preuve que l'avantage était justifié par des raisons objectives et pertinentes (Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07-42.675).

Comment vérifier qu'il y a bien égalité de traitement ?

Lorsqu'un avantage est accordé exclusivement à certains salariés, les juges doivent procéder en plusieurs étapes afin de vérifier que le principe d'égalité de traitement est respecté. D'abord, il est nécessaire de définir la raison d'être de l'avantage accordé. Ensuite, il faut déterminer si les salariés bénéficiaires et les salariés non bénéficiaires se trouvent dans une situation identique au regard de l'avantage accordé. Par exemple, les salariés se trouvent dans une situation identique en ce qui concerne l'indemnisation de leurs repas car ils ont tous besoin de déjeuner. Enfin, dès lors que les salariés se trouvent dans une situation identique, les juges doivent vérifier que la différence de traitement repose sur des raisons objectives dont ils contrôlent la réalité et la pertinence. Pour reprendre l'exemple du déjeuner, la Cour de cassation a jugé que la différence de catégorie professionnelle ne constituait pas un critère objectif et pertinent justifiant l'attribution exclusive de tickets restaurant aux non-cadres (Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601).

À l'inverse, le Tribunal de grande instance de Paris a considéré qu'un employeur pouvait attribuer des tickets restaurant exclusivement à ses salariés parisiens en excluant les provinciaux. Cette distinction est jugée légitime car elle repose sur un critère objectif et pertinent, en l'occurrence le coût de la vie et la durée des transports plus élevés en région parisienne (TGI Paris, 28 oct. 2008, n° 08/08842).

Veille Juridique
Solidaires Assurances :
Jean Pierre MEO

☎ 06 74 79 96 03

Email :

assurances@solidaires.org

Publication : Jean Pierre MEO

Une solution critiquée

L'arrêt du 1er juillet 2009 rendu par la Cour de cassation a suscité de vives critiques et de nombreuses inquiétudes relatives à la survie des conventions collectives et la remise en cause de l'autonomie des partenaires sociaux.

Les conventions collectives en danger ?

On a fait valoir que l'arrêt du 1er juillet 2009 remettait en cause l'existence même des conventions collectives, celles-ci étant basées sur l'octroi d'avantages différents selon les catégories professionnelles. Il en va ainsi dans de nombreux domaines : la durée du préavis, le mode de calcul de l'indemnité de licenciement, la couverture maladie, le régime de prévoyance, la durée des congés payés... Le système entier repose sur une catégorisation qui entraîne des régimes différents. **À titre d'exemple**, l'article L. 2261-22, 4e alinéa du Code du travail impose aux conventions collectives de fixer les salaires minimums par catégories professionnelles pour pouvoir être étendues.

Si l'appartenance à une catégorie professionnelle ne suffit pas à justifier un avantage, c'est toute l'architecture des conventions collectives qui s'écroule. C'est d'autant plus vrai que les différences de traitement prévues par les conventions collectives ne trouvent pas toujours de justifications objectives et pertinentes. Comment justifier que les indemnités maladie soient souvent plus importantes pour les cadres que pour les ouvriers lorsqu'on sait qu'un cadre a une espérance de vie supérieure de neuf ans à celle d'un ouvrier ?

La remise en cause de l'autonomie des partenaires sociaux

On a également dénoncé le fait qu'en décidant que l'appartenance à une catégorie professionnelle ne justifiait pas l'octroi d'un avantage, la Cour de cassation remettait en cause l'autonomie des partenaires sociaux. Cela a suscité deux types de critiques. En premier lieu, depuis la loi du 20 août 2008, la validité des accords conclus par les partenaires sociaux est conditionnée par leur représentativité, ce qui légitime ces accords. En second lieu, les conventions collectives constituent un équilibre global fragile.

Les congés payés supplémentaires accordés aux cadres au forfait jours compensent généralement une durée du travail plus longue que les autres salariés. La convention collective est un tout indivisible et la remise en cause d'un élément fragilise l'ensemble de l'accord.

La Cour de Cassation précise quelles justifications peuvent être apportées à l'octroi d'avantages catégoriels

Le principe posé par les arrêts du 8 juin 2011

Ne restant pas sourde à ces critiques, la Cour de cassation est venue préciser sa jurisprudence par deux arrêts rendus le 8 juin 2011 (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-14.725 et Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-11.933).

Dans ces deux affaires, les employeurs contestaient la décision des juges d'appel

d'accorder à des salariés non-cadres des avantages que la convention collective applicable réservait aux salariés cadres, en invoquant les raisons objectives qui justifiaient la différence de traitement. La Cour de cassation a jugé 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 ». La Cour de cassation a donc établi une liste de critères susceptibles de justifier un avantage catégoriel. Cette liste n'est pas exhaustive, comme en atteste l'adverbe « notamment ». Par ailleurs, il est intéressant de constater que les trois justifications proposées par les arrêts – condition d'exercice des fonctions, évolution de carrière et modalités de rémunérations – recourent les trois fonctions principales reconnues aux catégories professionnelles. **La Cour de cassation ouvre une brèche pour permettre aux employeurs de justifier l'octroi d'avantages catégoriels issus de conventions collectives.**

L'évolution de la jurisprudence après les arrêts du 8 juin 2011

Des juridictions du fond ont immédiatement fait application des principes posés par la Cour de cassation, s'agissant notamment de la durée du préavis et de l'indemnité de licenciement (v. tableau ci-dessous). Par ailleurs, l'arrêt rendu le 28 mars 2012 applique le principe énoncé dans les arrêts du 8 juin 2011 à une disposition d'un accord collectif prévoyant des suppléments de congés payés pour les cadres au forfait-jours. Les juges du fond avaient condamné cette disposition, estimant, en particulier, que le degré d'autonomie et de responsabilités des cadres n'était pas une raison objective et suffisante car ces salariés bénéficiaient déjà d'un système de rémunération sur objectifs. Cette décision a été censurée par la Cour de cassation qui rappelle qu'il appartient au juge de contrôler concrètement la réalité et la pertinence des raisons objectives invoquées pour justifier la différence de traitement. Dans cette affaire, la Cour de cassation considère que les juges auraient dû rechercher si l'accord soumettant les cadres au forfait en jours n'était pas de nature à entraîner l'accomplissement d'un temps de travail supérieur à celui des autres salariés.

Par ailleurs, elle précise qu'un système de rémunération tenant compte des particularités des cadres n'est pas exclusif de l'octroi d'un repos prenant en compte le degré d'autonomie et de responsabilités des cadres.

Décisions des juges avant les arrêts du 8 juin 2011

La Cour d'appel de Montpellier a jugé qu'aucun élément objectif et pertinent ne justifiait la différence de traitement prévue par la Convention collective des caves coopératives entre les salariés cadres et non cadres en ce qui concerne la durée du préavis et l'indemnité de licenciement. Les juges ont considéré que l'argument selon lequel les cadres occupent des postes qualifiés et ont plus de responsabilités ne constituait pas un élément objectif.

De même, le fait que les cadres mettent plus de temps à retrouver un emploi et les employeurs plus de temps à les remplacer constituait un argument subjectif puisqu'il ne reposait pas sur des données statistiques résultant du marché de l'emploi (CA Montpellier, 4 nov. 2009, n° 09-1816, 4e ch. soc.). La Cour d'appel de Montpellier a également jugé qu'un ouvrier devait bénéficier d'un préavis de licenciement de trois mois, comme les cadres, dès lors que l'argument selon lequel un ouvrier et un cadre ne réalisent pas un travail de valeur égale ne constituait pas un critère objectif justifiant une différence de traitement (CA Montpellier, 13 janv. 2010, n° 09-1690, 4e ch. soc.).

Décisions des juges depuis les arrêts du 8 juin 2011

Le Tribunal de grande instance de Paris, qui examinait la licéité des articles de la convention collective Syntec prévoyant des avantages différents pour les salariés ingénieurs et cadres (IC) et les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (Etam), a jugé que :

– la durée supérieure du préavis accordé aux cadres en cas de licenciement ou de démission était justifiée au regard des missions et des responsabilités qui leur sont confiées, de la nécessité de finaliser des projets en cours, d'en informer les autres collaborateurs ainsi que de la difficulté plus grande pour l'employeur de remplacer un IC et de vérifier l'adéquation d'un candidat IC au poste proposé ;

– l'indemnité de licenciement plus élevée accordée aux cadres était justifiée dès lors qu'elle présente un caractère indemnitaire en ce qu'elle a pour objet de compenser les préjudices résultant de la perte d'emploi. Or, les salariés IC ayant des rémunérations plus élevées que les salariés Etam, la perte financière en cas de perte d'emploi est plus importante. De plus, les salariés IC ne sont pas placés dans une situation identique que les Etam au regard du licenciement car les fautes dans l'exercice de leur mission sont appréciées plus sévèrement (TGI Paris, 29 nov. 2011, n° 10/05909).

De même, la Cour d'appel d'Angers a considéré que l'indemnité de licenciement plus favorable aux cadres était justifiée. En effet, le calcul de l'indemnité de licenciement prend en compte le fait que le licenciement prive le cadre de sa rémunération mais aussi d'une perspective d'évolution de carrière spécifique et de l'exercice d'une fonction définie par une responsabilité de commandement de caractère hiérarchique. La différence de traitement entre les salariés repose donc sur une raison objective et pertinente et ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement (CA Angers, 8 nov. 2011 n° 10-00554). Enfin, la Cour de cassation vient de censurer une décision des juges du fond qui n'avaient pas contrôlé concrètement la réalité et la pertinence des raisons objectives invoquées par l'employeur pour justifier l'octroi de congés payés supplémentaires aux cadres au forfait jours (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-12.043).