

Droit social 2009 p. 1002

Égalité de traitement. Différences. Justification. Qualité de cadre

Christophe Radé

*
**

L'essentiel

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.

Cour de cassation

(Chambre sociale)

1^{er} juillet 2009

M. Stéphane Pain c/ Société DHL express

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Pain a été engagé le 1^{er} 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 ;

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 l'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^{ème} et 14^{ème} 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 l'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^{ème} et 14^{ème} 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 internationale 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 ;




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 € ;

M^{me} Collomp, prés. ; M. Marzi, conseiller rapp. ; M. Cavarroc, av. gén.

[pourvoi n° 07-42.675, arrêt n° 1575 FSP+B, D. 2009. 2042  ; *ibid.* 2010. 342 et les obs.  ; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta 

Observations

La reconnaissance en 2008 d'un principe d'égalité de traitement a permis à la chambre sociale de la Cour de cassation d'étendre le champ d'application du principe « à travail égal, salaire égal » à des hypothèses où n'est en cause ni le salaire, ni plus largement la rémunération des salariés de l'entreprise (application au bénéfice des tickets-restaurant : Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601, Société Alain Bensoussan, D. 2008, Pan. p. 2309, obs. B. Reynès) ; cette extension a permis à la Haute Juridiction de faire application du principe d'égalité professionnelle dans l'hypothèse de retenues pour fait de grève (principe affirmé pour la première fois par Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-46.000, Société Air France c/ Syndicat UGICT CGT Air France, Dr. soc. 2008, p. 981, et la chron.), mais également de l'attribution de la médaille du travail ou du bénéfice d'un régime de retraite prévu par accord d'établissement (Cass. soc., 27 mai 2009, n° 08-41.391, société Evonik Rexim, inédit).

La Cour de cassation a refusé, à partir de l'arrêt Bensoussan (préc.), de se satisfaire de l'appartenance à la catégorie professionnelle des cadres pour justifier des atteintes au principe « à travail égal, salaire égal », dans une affaire mettant en cause le bénéfice de tickets-restaurant et excluant par principe les cadres. Selon une formule désormais de style, et reprise d'ailleurs dans d'autres arrêts inédits également en date du 1^{er} juillet 2009, une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération (Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 07-44316, inédit, n° 07-44333, inédit).

Le principe d'égalité de traitement constitue un principe à mi-chemin entre le principe de non-discrimination et le principe « à travail égal, salaire égal ». Ce principe impose ainsi à l'employeur de traiter d'une manière identique les salariés de son entreprise qui se trouvent dans une même situation. Face à des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une différence de traitement entre salariés placés dans une même situation, l'employeur devra donc soit contester l'identité des situations, soit l'admettre mais justifier la différence de traitement par une juste raison tenant, par exemple, à la volonté de rétablir l'égalité de fait entre salariés.

C'est cette orientation générale que confirme ce nouvel arrêt en date du 1^{er} juillet 2009. Dans cette affaire, un salarié avait été engagé le 1^{er} décembre 1991 en qualité de démarcheur livreur par la société DHL. Estimant être moins bien rémunéré que d'autres salariés de l'entreprise, il avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes et notamment du bénéfice d'indemnités compensatrices de droit à congé payé dans la mesure où les cadres de l'entreprise, avec lesquels il se comparait, se voyaient conventionnellement reconnaître cinq jours annuels supplémentaires. La Cour d'appel l'avait débouté de sa demande, aux motifs qu'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. Cet argument n'a pas convaincu la chambre sociale de la Cour de cassation pour qui 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.

La solution n'est pas surprenante. Non seulement elle confirme les termes de l'arrêt Bensoussan rendu en 2008, mais de surcroît elle s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence constante depuis 2007 qui impose aux juges du fond, et aux employeurs, de fournir des éléments de justification concrets et de ne pas se contenter d'explications passe-partout (sur ces éléments, notre chron. « Variations autour de la justification des atteintes au principe "à travail égal, salaire égal" », Dr. soc. 2009, p. 399, et les réf.).

Reste à déterminer comment il serait possible de justifier que des cadres puissent bénéficier d'avantages particuliers.

La méthode de justification des différences de traitement est désormais bien rodée. La bonne justification dépend de deux éléments, l'un tenant à la nature de l'avantage en cause, l'autre à la situation des salariés dont on compare le traitement.

Appliquée aux faits de l'espèce, la solution adoptée par la Cour d'appel semblait satisfaisante. Celle-ci avait en effet considéré que l'octroi de cinq jours de congés payés annuels supplémentaires se justifiait par le fait que les cadres de l'entreprise étaient soumis à des contraintes spécifiques tenant notamment à l'importance des responsabilités qui leur sont confiées. Bref, les cadres avaient besoin de plus de temps pour décompresser, compte tenu de la nature particulière de leurs tâches. En visant, certes implicitement, la charge nerveuse particulière liée au statut et aux fonctions d'encadrement, la Cour d'appel s'inscrivait dans la voie tracée par l'article L. 3221-4 du Code du travail en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

L'argument n'a pourtant pas convaincu la Haute Juridiction qui censure l'arrêt pour manque de base légale, c'est-à-dire en raison du caractère insuffisant de sa motivation. La lecture de l'arrêt ne nous sera d'aucun véritable secours puisque la chambre sociale de la Cour de cassation se contente de justifier la cassation par le fait que la Cour d'appel n'avait pas recherché si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres était justifié par des raisons objectives et pertinentes.

De cette décision deux interprétations peuvent être proposées.

La cassation pourrait tout d'abord se justifier au regard d'une motivation réellement insuffisante de l'arrêt d'appel et l'absence de tout élément sérieux dans le dossier permettant de s'assurer réellement que les cadres de l'entreprise étaient véritablement soumis à des conditions de travail telles qu'ils avaient effectivement besoin de plus de vacances que les autres. La Cour d'appel se serait alors contentée d'affirmer sans véritablement démontrer et sans faire d'effort particulier de motivation. Dans ces conditions, l'argument ne serait pas en soi déclaré non pertinent, mais ce serait cet

arrêt-là rendu par ces juges du fond là qui serait trop lapidaire.

Une seconde explication pourrait être proposée et qui tiendrait au caractère intrinsèquement non pertinent de l'argument tiré des contraintes liées aux fonctions d'encadrement. Dans cette perspective, la Haute Juridiction aurait voulu signifier que les congés payés annuels ne sont pas faits (que) pour se reposer des fatigues liées à l'activité professionnelle, mais qu'ils constituent avant tout l'occasion d'un partage équitable des temps de vie et le moyen de trouver l'occasion de son épanouissement personnel ; dans ces conditions, l'appartenance à la catégorie des cadres ne serait pas pertinente car tous les salariés ont très certainement une égale vocation à s'épanouir en dehors de leur travail.

Le caractère lapidaire de la cassation ne permet malheureusement pas de choisir Tune ou l'autre des explications, même s'il est assez vraisemblable que l'arrêt est très certainement cassé en raison d'une motivation insuffisante et non en raison d'une erreur dans l'appréciation de la justification qui aurait plutôt conduit à une cassation pour violation de la loi.

Il n'en demeure pas moins que ce contrôle disciplinaire extrêmement étroit mené par la Haute Juridiction sur les juges du fond prolonge des procédures déjà longues et incite finalement les justiciables à tenter leur chance, puisque les règles du jeu ne sont pas définies avec suffisamment de lisibilité.

Nous continuons à militer pour une réduction du contrôle judiciaire sur la justification des différences de traitement lorsque celles-ci résultent d'un accord collectif. Dans cette hypothèse, en effet, non seulement les conditions de validité des accords, singulièrement après la loi du 20 août 2008, donnent des garanties de légitimité et de qualité des textes signés, mais les textes conclus constituent souvent un équilibre global ; s'agissant singulièrement de la question des congés payés, ne pourrait-on pas considérer qu'ils viennent compenser la soumission des cadres en forfait en jours à une durée du travail extrêmement longue, puisqu'ils peuvent légalement travailler 78 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-48) ? Certes, ces cadres doivent bénéficier d'un nombre de jours annuels de travail qui tient compte de ces contraintes, et l'attribution de jours de congés payés supplémentaires ne semble pas nécessairement le meilleur moyen de leur accorder cette forme de compensation. Mais, après tout, si un accord qualifié se dégage entre partenaires sociaux, pourquoi le juge devrait-il pouvoir le défaire d'un simple trait de plume ?

Lorsqu'est en cause l'application d'un accord collectif, le contrôle de la pertinence des justifications des différences de traitement introduites, et la possibilité de neutraliser telle ou telle condition d'attribution, devrait donc être réservés à la seule hypothèse d'une erreur manifeste d'appréciation des raisons qui justifient une différence de traitement, et que le juge devrait n'exercer qu'un contrôle minimum, pour reprendre une analyse chère au droit administratif (sur ce contrôle, J. Rivéro et J. Waline, « Droit administratif », Précis Dalloz, 19^{ème} éd. 2002, n° 265-1).

Mots clés :

EGALITE PROFESSIONNELLE * Egalité de traitement * Inégalité justifiée * Critère * Contrôle * Catégorie professionnelle