

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 27 janvier 2015

N° de pourvoi: 13-22179

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00120

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 mai 2013) que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT a saisi le tribunal de grande instance de demandes tendant, notamment, à dire nulles, comme contraires à la règle d'égalité, des dispositions de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec, instaurant des avantages de niveau différent pour la catégorie des ingénieurs et cadres, et pour celle des employés, techniciens et agent de maîtrise, et à ce que soit ordonné aux organisations patronales signataires, Fédération des syndicats des sociétés d'études et de conseils et Chambre de l'ingénierie et du conseil de France, de convoquer les organisations syndicales intéressées en vue de mettre en conformité ladite convention avec la règle d'égalité de traitement ;

Attendu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à juger que les articles 15, 19, 37, 43, 59 et 70 de la convention collective Syntec violent le principe d'égalité de traitement en l'absence de raisons objectives et pertinentes et, en conséquence, à ordonner aux organisations patronales de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une négociation collective en vue de mettre en conformité la convention collective avec le principe d'égalité de traitement, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en cas de licenciement, le préavis constitue un droit accordé aux salariés ; qu'il s'en suit que ne constitue pas une raison pertinente permettant de justifier la différence de traitement opérée entre, d'une part, les ingénieurs et cadres (IC) et, d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) concernant la durée du préavis en cas de licenciement, la seule circonstance que les employeurs auraient besoin d'un temps plus long pour remplacer un IC et pour vérifier l'adéquation de ce dernier au poste proposé ; qu'en statuant par ce motif inopérant pour considérer que l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne portait pas atteinte au principe d'égalité de traitement, la cour d'appel a violé ledit principe, ensemble l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, la FNPSECP CGT faisait valoir que le préavis plus long accordé en cas de licenciement aux salariés ingénieurs et cadres par l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne pouvait être justifié par la spécificité des fonctions de cette catégorie de personnel dès lors que, par ailleurs, l'article 20 de la même convention prévoyait une durée de préavis identique pour tous les salariés, IC ou ETAM, en cas de départ ou de mise à la retraite et qu'il en était de même du préavis pendant la période d'essai prévu par l'article 14 de la convention ; qu'en retenant néanmoins que la différence de traitement opérée entre IC et ETAM par l'article 15 de la convention collective était justifiée par la spécificité de leurs fonctions respectives sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de la Fédération CGT, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en retenant, par motifs adoptés des premiers juges, que constituait une raison pertinente de nature à justifier la différence de traitement opérée dans le calcul de l'indemnité de licenciement entre IC et ETAM par l'article 19 de la convention collective SYNTEC le fait que, les IC ayant des rémunérations plus élevées que les ETAM la perte financière en cas de perte d'emploi était plus importante, sans rechercher comme l'y invitait la Fédération CGT si, les minima salariaux fixés au niveau de la branche pour certaines catégories d'ETAM n'étaient pas supérieurs à ceux prévus pour certaines catégories d'IC, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que les IC encourraient, du fait de leurs fonctions, des responsabilités plus importantes que celles des ETAM et, de plus, exerceraient leurs fonctions dans un domaine plus vaste que celui généralement dévolu aux ETAM si bien

que leur « potentialité à être licencié » s'avérerait également plus large que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que soit prévu par l'article 19 de la convention collective SYNTEC des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à de telles affirmations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

5°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, de manière générale, la rémunération des IC intègrerait des primes et gratifications ζ non prises en compte pour le calcul de l'allocation versée en cas d'incapacité temporaire de travail prévue par l'article 43 de la convention collective SYNTEC ζ dans des proportions plus importantes que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que les dispositions de cet article prévoient des modalités de calcul de l'allocation en cause plus favorables aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

6°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, les IC auraient des déplacements plus fréquents et que la nature spécifique de leurs activités, susceptibles d'être exercées pendant le voyage, dans le moyen de transport, impliqueraient qu'ils disposent du meilleur confort possible, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait les différences de confort entre IC et ETAM prévues par les articles 59 et 70 de la convention collective SYNTEC, s'agissant des moyens de transport ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la cour d'appel a encore une fois privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études du conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle, a

légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept janvier deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, du conseil et de prévention CGT.

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté de ses demandes tendant à voir juger que les articles 15, 19, 37, 43, 59 et 70 de la convention collective SYNTEC violent le principe d'égalité de traitement en l'absence de raisons objectives et pertinentes et à voir, en conséquence ordonner aux organisations patronales SYNTEC et CICF de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une négociation collective en vue de mettre en conformité la convention collective avec le principe d'égalité de traitement;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « la fédération CGT fait valoir, au soutien de son action, que la convention collective SYNTEC comporte certaines dispositions instaurant entre ETAM et IC, des différences, constitutives d'une inégalité de traitement justifiant en conséquence que ces dispositions illicites soient renégociées par leurs signataires ; considérant que, comme l'ont rappelé les premiers juges, dans leur décision pertinemment motivée à tous égards, la différence de catégorie professionnelle ne saurait suffire à fonder la différence de traitement faite par un accord collectif ou une convention collective, entre les salariés de chacune de ces catégories ; que l'attribution conventionnelle d'un avantage, à une seule de ces catégories ne peut licitement reposer que sur une « raison objective et pertinente » ; que la différence admissible est, dès lors, celle qui a pour « objet ou pour but de prendre en compte la spécificité 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 » ; considérant que, dans le jugement dont appel, le tribunal a justement évalué la pertinence du traitement différencié opéré en l'espèce, entre ETAM et IC, dans les dispositions de la convention SYNTEC contestées, au regard de la spécificité des salariés IC et ETAM et conclu que le traitement différent, critiqué par la fédération CGT et partiellement par la CFDT, était objectivement justifié par

la situation respective des salariés relevant de ces deux catégories ; que les premiers juges ont en outre, d'emblée apportée cette précision importante que l'examen auquel ils se livraient, comme la cour aujourd'hui, doit nécessairement s'effectuer « in abstracto » et que les conclusions générales, tirées de cet examen, ne peuvent embrasser certaines situations individuelles, étrangères aux cadres normatifs que, conformément à son rôle, la convention collective a pour objet d'établir ; considérant que s'agissant tout d'abord du préavis d'une durée plus longue pour le IC (3 mois) que pour les ETAM (1 à 2 mois), prévu à l'article 15 de la convention, le tribunal doit être approuvé d'avoir écarté tout traitement inégal instauré par la convention ; que la cour reprend à son compte les motifs pertinents des premiers juges, fondés sur la nature spécifique des missions et des responsabilités confiées aux IC, impliquant, en particulier, la nécessité pour l'employeur de disposer d'un temps plus long pour remplacer un IC et un ETAM, rapprochant d'ailleurs opportunément cette différence fondée sur la spécificité des fonctions respectives des IC et des ETAM, de la différence existant en matière de période d'essai, inspirée par cette même spécificité ; que la fédération CGT ne propose en cause d'appel aucun moyen sérieux de nature à remettre en cause la motivation du tribunal ; étant rappelé que son argument selon lequel le préavis ne serait conçu qu'en faveur du salarié s'avère dépourvu de fondement ; que la demande de la fédération CGT visant l'article 15 à laquelle d'ailleurs, la CFDT ne s'associe pas, sera donc écartée et la décision attaquée confirmée : considérant que l'article 19 de la convention est relatif au calcul de l'indemnité de licenciement effectuée dans des conditions plus favorables aux IC qu'aux ETAM ; que les premiers juges ont à juste titre débouté la fédération CGT en rappelant le caractère indemnitaire, destiné à compenser le préjudice du salarié résultant de la perte de l'emploi rapporté à l'ancienneté dans l'entreprise ; que les IC encourent du fait de leurs fonctions des responsabilités plus importantes que celles des ETAM et, de plus, exercent leurs fonctions dans un domaine plus vaste que celui généralement dévolu aux ETAM , qu'ainsi, leur potentialité à être licencié s'avère plus large que celle des ETAM ; que le jugement sera confirmé de ce chef ; considérant que l'article 37 de la convention SYNTEC stipule des majorations de rémunération au profit des seuls ETAM, en matière de « travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés » ; que les fédérations CGT et CFDT sollicitent le bénéfice de ces majorations au profit des IC, estimant qu'aucune raison objective ne justifie cette différence entre les deux catégories de personnel ; considérant qu'à cet égard, le tribunal a également rejeté à bon droit la demande de la fédération CGT, après avoir jugé que la convention ne définit le travail habituel de nuit (dans son article 36) que pour les ETAM ; que la référence au travail habituel de nuit ne caractérise pas, en effet, les conditions d'exercice de son travail par un cadre, même s'il arrive que certains d'entre eux travaillent, il est vrai, le dimanche ; que, cependant, comme rappelé ci-dessus, le rôle normatif d'une convention collective conduit nécessairement à ne pas pouvoir prendre en compte dans ses prévisions, par nature générales, les situations exceptionnelles susceptibles de se présenter et n'entrant pas dans la norme posée ; que dans ces conditions, l'article 37 critiqué n'encourt pas le reproche d'introduire une inégalité de traitement entre ETAM et IC. Considérant qu'adoptant, une fois encore, les motifs du jugement dont appel, la cour ne peut que reprendre l'argumentation des premiers juges ayant estimé valables les dispositions de l'article 43 de la convention ; que si ce texte prévoit des modalités différentes - entre IC et ETAM - quant au mode de calcul de l'allocation servie par l'employeur en cas d'incapacité temporaire de travail le tribunal a justifié, en effet, cette différence en retenant - ce qui ne la CGT ni la CFDT ne contestent utilement - que, de manière générale, la rémunération des IC intègre des primes et gratifications (non prises en compte pour le calcul de l'allocation litigieuse), dans des proportions plus importantes que la rémunération des ETAM ; que la différence de calcul de l'allocation litigieuse, destinée à compenser la perte plus importante subie par les IC en incapacité temporaire de travail, est dès lors objectivement justifiée ; considérant qu'enfin,

les articles 59 et 70 de la convention collective SYNTEC prévoient que les déplacements professionnels effectués en France ou hors de France en train et bateau s'effectuent en 2ème classe ou confort équivalent, pour les ETAM, et en 1ère classe ou confort équivalent pour les IC ; considérant que la cour, comme le tribunal, trouve à cette différence une justification objective liée aux fonctions respectivement exercées par chacune des catégories de personnel ; qu'en effet, tant la plus grande fréquence des déplacements des IC par rapport à ceux des ETAM, que la nature spécifique des activités des IC, susceptibles d'être exercées pendant le voyage, dans le moyen de transport, impliquent que les IC disposent du meilleur confort possible ; qu'il n'existe ainsi pas d'atteinte, portée au principe d'égalité de traitement, dans ces articles visant les déplacements effectués dans le strict cadre professionnel » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « la branche professionnelle concernée emploie environ 750.000 salariés ; que selon les éléments fournis par la Fédération SYNTEC et la CICF résultant du rapport de branche 2010 et de l'étude socio-démographique, 90 % des entreprises de la branche emploient moins de six salariés, la main d'oeuvre est très diplômée, la branche compte une proportion très élevée d'ingénieurs et cadres, dit les IC : 74 % contre 26 % d'employés, techniciens et agents de maîtrise, dit les ETAM ; Que le préambule de la convention collective nationale SYNTEC souligne la spécificité des sociétés relevant de son champ d'activité, celles-ci devant prendre en charge des interventions d'études et de réalisation très diverses dans leur ampleur, dans leur technicité, dans leur localisation et dans le temps ; Qu'aux termes de l'article 2 de la convention collective SYNTEC qui définit les deux catégories professionnelles ETAM et IC, sont considérés comme ETAM, les salariés dont les fonctions d'employés, de techniciens ou d'agents de maîtrise sont définies en annexe par la classification correspondante, sont considérées comme IC, les ingénieurs et cadres diplômés ou praticiens, dont les fonctions nécessitent la mise en oeuvre de connaissances acquises par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi, par une formation professionnelle ou une pratique professionnelle reconnue équivalente dans la branche d'activité ; Que l'annexe I de la convention collective précise que le personnel de la catégorie des ETAM peut remplir trois fonctions : des fonctions d'exécution, des fonctions d'études ou de préparation ou des fonctions de conception ou de gestion élargie, et institue une classification en trois fonctions, chacune d'elle étant subdivisée en un certain nombre de positions auxquelles sont affectés des coefficients ; que l'annexe détaille le contenu de chacune des fonctions ; Que l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail prévoit trois modalités de gestion des horaires : - modalités standard : concernent les ETAM, les IC pouvant également en relever - modalités de réalisation de missions : tous les IC sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. Nature des tâches : responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heures fixes, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...) - modalités de réalisation de missions avec autonomie complète ; Que la nature des missions confiées aux IC et aux ETAM résultant de la classification précisée par la convention collective qui s'impose à toutes les entreprises relevant de la branche professionnelle en cause, il ne peut être utilement soutenu que les IC et les ETAM ont vocation à occuper des postes équivalents ; Attendu qu'au regard des définitions des catégories IC et ETAM précisées par la convention collective, de la spécificité des tâches confiées aux uns et aux autres et des régimes différenciés dans l'organisation et la durée du travail, ces catégories de personnel sont placées dans des situations de travail objectivement différentes ; Que cependant 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 ou d'une convention collective, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont il convient de contrôler la réalité et la pertinence ; Que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation ou d'un accord collectif ou d'une convention collective 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 ; Que sous ces réserves, les partenaires sociaux sont libres d'envisager différemment la situation des IC et des ETAM en prévoyant notamment des avantages différents pour les uns et pour les autres, l'opportunité d'instaurer de telles différences relevant de leurs prérogatives ; Attendu qu'en considération des situations objectivement différentes du personnel IC et du personnel ETAM travaillant au sein de la branche d'activité couverte par la convention collective SYNTEC et comportant les particularités ci-dessus énoncées, il convient d'examiner la pertinence du traitement différencié opéré par les dispositions litigieuses entre ces deux catégories professionnelles ; Que, s'agissant d'une contestation élevée par des syndicats en dehors de tout litige individuel, la spécificité des situations des salariés IC, d'une part, et ETAM, d'autre part, au regard de l'avantage considéré, ne peut s'apprécier qu'in abstracto ; Qu'en effet, s'il est toujours possible que des constatations générales soient contredites au cas par cas dans certaines situations individuelles, il ne peut être exigé d'une convention collective qu'elle règle de manière strictement égalitaire chacun des cas particuliers qui peut être amené à se poser au cours de son exécution ; Sur l'article 15 : durée du préavis en dehors de la période d'essai Attendu que cet article prévoit, en cas de rupture du contrat de travail, une durée de préavis de trois mois pour les IC, et de un à deux mois pour les ETAM selon leur ancienneté (plus ou moins deux ans) ou leur coefficient hiérarchique conventionnel quelle que soit l'ancienneté acquise ; Que ce préavis s'applique tant dans l'hypothèse d'un licenciement que dans celle d'une démission ; qu'il ne peut dès lors être retenu qu'il n'est instauré que dans l'intérêt du salarié, comme le soutient la Fédération CGT ; Attendu que, compte tenu de la nature des missions et des responsabilités confiées aux IC de la branche d'activité concernée (chef de projet, intervention auprès des clients, organisation des missions...), la nécessité de finaliser des projets en cours, d'en informer les autres collaborateurs ainsi que la difficulté plus grande pour l'employeur de remplacer un IC et de vérifier l'adéquation d'un candidat IC au poste proposé, l'étude socio-démographique produite confirmant que les entreprises du secteur de l'informatique et de l'ingénierie ont des difficultés à recruter du personnel qualifié, la durée supérieure du préavis applicable aux salariés IC apparaît justifiée au regard de la spécificité de leurs fonctions ; Que tenant compte de cette spécificité, l'article L 1221-9 du Code du travail prévoit que les durées maximales des périodes d'essai sont différentes selon les catégories professionnelles, ouvriers et employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres ; Que l'article 7 de la convention collective en cause qui envisage des périodes d'essai d'une durée inférieure à la durée maximale légale, fixe des durées différentes pour les ETAM et les IC ; Qu'ainsi à une période de préavis plus longue pour les IC correspond une période d'essai plus longue ; Que l'article 15 de la convention n'encourt pas le reproche qui lui est fait et ne sera pas déclaré illicite ; Sur l'article 19 : indemnité de licenciement Attendu que cet article définit un montant différent de l'indemnité de licenciement pour les ETAM et les IC : - pour les ETAM : * pour une ancienneté acquise entre 2 et 20 ans : 0,25 mois par année de présence, * à partir de 20 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 10 mois, - pour les IC : après 2 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année de présence sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois ; Attendu qu'il convient de rappeler que les indemnités de licenciement présentent un caractère

indemnitaire et ont pour objectif de compenser les préjudices résultant de la perte d'emploi ; Que pour des salariés IC ayant des rémunérations plus élevées que celles des salariés ETAM, la perte financière en cas de perte d'emploi est plus importante ; Qu'en outre, les IC dont les fautes dans l'exercice de leurs missions sont appréciées différemment et plus sévèrement au regard des responsabilités qui leur sont confiées, ne sont pas placées dans une situation identique à celles des ETAM au regard du risque de licenciement ; Que compte tenu de ces éléments mais aussi du caractère mesuré de la différence instaurée entre les indemnités de licenciement complémentaires accordées aux IC, d'une part, et aux ETAM, d'autre part, aux termes de l'article 19 de la convention collective, cette disposition n'apparaît pas contraire au principe d'égalité de traitement des salariés au regard de la spécificité de leurs situations respectives ; Sur l'article 37 : paiement du travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés Attendu que cet article qui ne concerne que les ETAM prévoit que lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins 6 heures consécutives et précise que pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales ; Que la Fédération CGT et la Fédération CFDT font grief à cette disposition d'exclure les IC de la compensation conventionnelle qu'elle prévoit, bien qu'ils puissent être amenés à travailler dans les mêmes conditions ; Que la Fédération SYNTEC et la CICF expliquent qu'au niveau de la branche, la convention collective ne prévoit le travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés que pour les ETAM en raison du contenu même de leur emploi et de leur mission ; Attendu que l'article 36 de la convention collective ne définit effectivement le travail habituel de nuit, du dimanche et des jours fériés que pour les ETAM ; Qu'ainsi, la disposition litigieuse n'instaure pas une différence de traitement entre les IC et les ETAM au regard de la compensation pécuniaire en cause, mais définit la compensation accordée à ces derniers lorsqu'ils travaillent habituellement de nuit, le dimanche ou les jours fériés, le travail habituel de nuit, des dimanches et des jours fériés des IC n'étant pas prévu par la convention collective ; Que la disposition litigieuse n'emporte dès lors pas de rupture d'égalité ; Que s'agissant du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, les deux catégories de personnel sont rémunérées dans les conditions des articles 35, 35-1 et 35-2 de la convention collective et de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés pour certaines entreprises ; Sur l'article 43 : incapacité temporaire de travail Attendu que l'article 43 de la convention collective prévoit que tant les IC que les ETAM percevront une allocation destinée à compléter, durant trois mois, dès le premier jour d'absence, sans condition d'ancienneté dans le cas d'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenus au service de l'employeur, à compter d'un an d'ancienneté dans les autres cas, les indemnités versées en application des lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les lois sur l'assurance maladie ainsi que les indemnités versées le cas échéant en compensation de la perte de salaire par un tiers responsable d'un accident, déduction faite des indemnités versées par le régime de prévoyance souscrit par l'employeur, jusqu'à concurrence des appointements ou fractions d'appointements suivants : - pour les ETAM : * moins de cinq ans d'ancienneté : un mois à 100 %, les deux mois suivant à 80 % * plus de cinq d'ancienneté : deux mois à 100 %, le mois suivant à 80 % - pour les IC : 100 % durant les trois mois, étant précisé que les primes et gratifications ne sont pas comprises dans le calcul du salaire ainsi maintenu ; Attendu que les allocations conventionnelles ayant pour objet de compléter, à concurrence de leurs salaires dans les proportions ci-dessus et sans considération d'un plafond, les indemnités versées aux IC et aux ETAM au titre de l'assurance maladie et du régime de prévoyance,

l'argument tiré des modalités de calcul des indemnités journalières en ce qu'elles ne prennent pas en compte les sommes excédant le plafond de la sécurité sociale, est inopérant pour justifier la différence de traitement instituée entre les IC et les ETAM par l'article 43 litigieux puisque le complément versé intégrera la totalité du montant excédant le plafond de la sécurité sociale ; Que le montant plus élevé des cotisations patronales versées au titre de la retraite et de la prévoyance sur les salaires des cadres, ne permet pas davantage de justifier la différence entre les indemnités complémentaires versées aux IC et aux ETAM en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que la nature de l'indemnisation est différente ; Qu'en revanche, dans la mesure où les primes et gratifications ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire devant être maintenu dans les proportions ci-dessus, et alors qu'il n'est pas discutable que de manière générale, la rémunération des IC intègre des primes et gratifications dans des proportions plus importantes que celle des ETAM, la différence de traitement entre les IC et les ETAM à compter du deuxième ou troisième mois d'arrêt de travail, s'agissant du calcul de l'indemnité complémentaire pour maladie conventionnelle, permet de compenser la perte plus importante subie par les IC au titre des primes et gratifications et apparaît justifiée par les modalités spécifiques de rémunération de chacune de ces catégories professionnelles ; Qu'ainsi, l'article 43 de la convention collective nationale SYNTEC ne revêt pas de caractère illicite ; Sur les articles 59 et 70 : moyens de transport, voyages et transports Attendu qu'aux termes de ces dispositions, les déplacements professionnels effectués en France ou hors de France en train et bateau, s'effectuent en 2ème classe ou confort équivalent pour les ETAM, en 1ère classe ou confort équivalent pour les IC ; Attendu qu'il ne peut être contesté que les déplacements professionnels des IC, en raison des responsabilités assumées par ces derniers et de la nature des missions qui leur sont confiées, leur sont plus fréquemment imposés et sont souvent plus longs ; qu'il n'est pas davantage discutable que cette catégorie de personnel est le plus souvent amenée à travailler durant les trajets ainsi effectués ; Qu'en considération de ces conditions d'exercice des fonctions d'IC, les partenaires sociaux ont pu, sans porter atteinte au principe d'égalité, opérer une différence de traitement entre les IC et les ETAM à l'occasion des déplacements qu'ils effectuent dans le cadre professionnel ».

ALORS de première part QU'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en cas de licenciement, le préavis constitue un droit accordé aux salariés ; qu'il s'en suit que ne constitue pas une raison pertinente permettant de justifier la différence de traitement opérée entre, d'une part, les ingénieurs et cadres (IC) et, d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) concernant la durée du préavis en cas de licenciement, la seule circonstance que les employeurs auraient besoin d'un temps plus long pour remplacer un IC et pour vérifier l'adéquation de ce dernier au poste proposé ; qu'en statuant par ce motif inopérant pour considérer que l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne portait pas atteinte au principe d'égalité de traitement, la Cour d'appel a violé ledit principe, ensemble l'article L. 1234-1 du Code du travail ;

ALORS en toute hypothèse QUE les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, la FNPSECP CGT faisait valoir que le préavis plus long accordé en cas de licenciement aux salariés ingénieurs et cadres par l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne pouvait être justifié par la spécificité des fonctions de cette catégorie de personnel dès lors que, par ailleurs, l'article 20 de la même

convention prévoyait une durée de préavis identique pour tous les salariés, IC ou ETAM, en cas de départ ou de mise à la retraite et qu'il en était de même du préavis pendant la période d'essai prévu par l'article 14 de la convention ; qu'en retenant néanmoins que la différence de traitement opérée entre IC et ETAM par l'article 15 de la convention collective était justifiée par la spécificité de leurs fonctions respectives sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de la Fédération CGT, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS par ailleurs QU'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en retenant, par motifs adoptés des premiers juges, que constituait une raison pertinente de nature à justifier la différence de traitement opérée dans le calcul de l'indemnité de licenciement entre IC et ETAM par l'article 19 de la convention collective SYNTEC le fait que, les IC ayant des rémunérations plus élevées que les ETAM la perte financière en cas de perte d'emploi était plus importante, sans rechercher comme l'y invitait la Fédération CGT si, les minima salariaux fixés au niveau de la branche pour certaines catégories d'ETAM n'étaient pas supérieurs à ceux prévus pour certaines catégories d'IC, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS encore QU'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que les IC encourraient, du fait de leurs fonctions, des responsabilités plus importantes que celles des ETAM et, de plus, exerceraient leurs fonctions dans un domaine plus vaste que celui généralement dévolu aux ETAM si bien que leur « potentialité à être licencié » s'avérerait également plus large que celle des ETAM, la Cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que soit prévu par l'article 19 de la convention collective SYNTEC des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à de telles affirmations, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS, en outre QU'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, de manière générale, la rémunération des IC intégrerait des primes et gratifications ; non prises en compte pour le calcul de l'allocation versée en cas d'incapacité temporaire de travail prévue par l'article 43 de la convention collective SYNTEC ; dans des proportions plus importantes que celle des ETAM, la Cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que les dispositions de cet article prévoient des modalités de calcul de l'allocation en cause plus favorables aux IC; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la Cour d'appel a de nouveau privé sa

décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

ALORS enfin QU'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, les IC auraient des déplacements plus fréquents et que la nature spécifique de leurs activités, susceptibles d'être exercées pendant le voyage, dans le moyen de transport, impliqueraient qu'ils disposent du meilleur confort possible, la Cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait les différences de confort entre IC et ETAM prévues par les articles 59 et 70 de la convention collective SYNTEC, s'agissant des moyens de transport ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la Cour d'appel a encore une fois privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 30 mai 2013