

# Avantages catégoriels



## Une justification s'impose

*Est-ce la fin des avantages catégoriels négociés par voie conventionnelle ? On peut se poser la question à la lecture d'une série de décisions rendues par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 1<sup>er</sup> juillet 2009...*

Un livreur-démarcheur, non cadre, contestait l'avantage accordé conventionnellement aux cadres – en l'occurrence cinq jours de congés payés supplémentaires – au nom de l'égalité de traitement. Différence de traitement justifiée, selon les juges, par « les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées ». Mais la Cour de cassation a censuré leurs décisions aux motifs 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 ». Plus encore, elle rappelle 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 ».

L'ACCORD COLLECTIF  
CONSÉCUTIF  
À UNE NÉGOCIATION  
SERAIT-IL REMIS  
EN CAUSE ?

### La loi du 20 août 2008 légitime l'accord collectif

Bilan des courses : les conventions collectives qui prévoient de réserver des avantages à certaines catégories professionnelles sont soumises au principe de l'égalité de traitement. L'accord collectif ne constitue pas en lui-même une justification objective à la différence de traitement constatée. Enfin, et surtout, la seule référence abstraite à la qualité de cadre et aux contraintes inhérentes à leur statut ne semble pas pouvoir justifier à elle seule une différence de traitement.

La CFE-CGC s'interroge : c'est la première fois que la Cour de cassation contrôle un accord collectif prévoyant des différences de traitement catégorielles, sur le terrain de l'égalité de traitement. Auparavant, elle avait saisi des engagements unilatéraux de l'employeur. La légitimité des

différences de traitement catégorielles ne résulte-t-elle pas de la négociation collective et plus spécialement des classifications négociées ? Pour l'avenir, rappelons que, depuis la loi du 20 août 2008, les conditions de signature d'un accord collectif, notamment les 30 % d'engagement, tendent à garantir la légitimité de l'accord conclu.

### Une négociation à respecter

Pour la CFE-CGC, l'accord collectif est le produit d'une négociation et de concessions réciproques. Selon la formule judiciaire, l'accord collectif est un ensemble contractuel. Il est délicat d'isoler un avantage sans prendre en considération la contrepartie contractuelle qui le justifie (des jours de congés payés supplémentaires peuvent être la contrepartie de concessions en matière salariale...). La logique du contrat

**De récentes décisions de la Cour de cassation sont susceptibles de provoquer des réactions, tant de la part d'autres organisations syndicales que de délégations patronales. Nous invitons tous nos négociateurs à lire attentivement cet article. En cas de difficultés, n'hésitez pas à contacter vos structures pour remonter l'information et échanger sur la conduite à tenir.**

n'est pas nécessairement celle de l'égalité de traitement. Reste que, en l'espèce, la Cour de cassation a considéré que les justifications de la différence de traitement n'étaient pas suffisantes. Comment comprendre cette solution ? Deux lectures de l'arrêt sont envisageables.

**Selon une première lecture,** la Cour de cassation veut signifier que l'explication avancée par les juges était trop générale. Le postulat des contraintes spécifiques aux cadres ou de l'importance de leur responsabilité serait trop « passe-partout ». Il aurait fallu vérifier la réalité de ces contraintes et l'adéquation de l'avantage accordé au regard des contraintes alléguées.

Ainsi, l'argument du niveau de responsabilité, ou des contraintes spécifiques, serait valable mais pas suffisant. Il faudrait encore faire état de la nature des tâches à accomplir ou des conditions d'exécution temporelles du travail. Pratiquement, cette première lecture implique de considérer que les partenaires sociaux, lors de la mise en place d'un avantage catégoriel, doivent préciser concrètement les raisons de la différence de traitement. Ainsi, si la seule qualité de cadre ne suffit pas, le niveau de responsabilité et le degré d'autonomie, l'amplitude de travail référée à une

durée de travail spécifique, pourraient sans doute justifier des droits à congés différents. On peut encore imaginer que, selon la logique contractuelle, la contrepartie de l'avantage apparaisse clairement dans l'accord, justifiant ainsi la différence de traitement. Mais tout cela doit être explicité dans l'accord.

**L'encadrement existe !**

**Selon une seconde lecture,** on peut considérer que la Cour a exclu la référence aux contraintes des cadres au titre des justifications recevables en matière d'égalité de traitement. Cette raison ne serait ni valable ni suffisante. Il faudrait alors se placer du point de vue de l'avantage considéré. Ainsi, au regard du droit au repos, tous les salariés ont un droit égal aux congés payés. La différence de traitement en faveur de certaines catégories professionnelles en cette matière ne s'imposerait pas d'elle-même. On pourrait reprocher à cette seconde lecture d'aboutir à nier purement et simplement la spécificité du travail des cadres notamment... La CFE-CGC réaffirme que, par principe, le personnel de l'encadrement est dans une situation professionnelle spécifique liée aux responsabilités d'animation d'équipes et à la gestion des budgets qu'il assume, ainsi qu'au degré de sujétion et aux durées de travail flexibles auxquels il est soumis. Il n'est pas dans une situation identique à celle des autres salariés de l'entreprise !

À ce jour, les avantages réservés par voie d'accord collectif à certaines catégories professionnelles ne sont pas remis en cause. Les juges exigent simplement que, dès lors que l'ensemble des salariés sont dans une situation identique du point de vue de l'avantage considéré, les partenaires sociaux précisent les raisons objectives de la différence de traitement. Il pourra s'agir des conditions d'exécution du travail, sachant que les négociateurs devront se montrer particulièrement précis sur ce point. Peut-être pourrait-il s'agir également de formuler la contrepartie négociée justifiant la différence de traitement ?

thomas.pasquier@cfecgc.fr

**Tous plus forts que tout**

**Téléthon 4 et 5 décembre 2009**

**FAITES UN DON AU 3637 OU SUR telethon.fr**  
LA LIGNE DU DON LE DON EN LIGNE

Partners: AFM, francetélévisions, France 2, France 3, radio france, inter, info, bleu, LA POSTE, EDF Diversité, Fondation

All Contents - Photo: Vincent Da Maly