

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Egalité de traitement – Rémunération – Salariés travaillant dans des établissements différents.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 octobre 2009

**Pfizer** contre **A.** (pourvois n° 08-40.457 s.)

Attendu, selon les jugements attaqués, qu'un accord-cadre est intervenu le 12 juillet 2004 au sein du Groupe Pfizer en France (société Pfizer, société Pfizer PGM, société Pfizer PGRD, société Pfizer santé grand public), prévoyant notamment le bénéfice d'une prime anniversaire d'entrée dans le groupe pour les salariés justifiant d'une certaine ancienneté ; que cet accord-cadre renvoyait en outre pour sa mise en œuvre à un calendrier qui devait être négocié dans chaque société ; que l'accord intervenu le 30 novembre 2004 au sein de la société Pfizer PGM disposait que la prime anniversaire d'entrée dans le groupe serait applicable à compter du 1er mois suivant la date de signature de l'accord, à l'exception de l'établissement de Val-de-Reuil, pour lequel la date d'application était fixée au 1er décembre 2005 ; qu'un certain nombre de salariés de l'établissement de Reuil, dont la date anniversaire d'entrée dans le groupe était antérieure au 1er décembre 2005, ont saisi le Conseil de prud'hommes de Louviers en paiement de cette prime anniversaire en se prévalant notamment du principe "A travail égal, salaire égal" ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux jugements de l'avoir condamné au paiement de certaines sommes à titre de rappel de primes anniversaire, alors, selon le moyen :

1° / que l'accord-cadre du 12 juillet 2004, portant statut collectif des sociétés Pfizer et prévoyant le versement d'une prime, sans rétroactivité, le mois de la date anniversaire d'entrée dans le groupe pour l'ensemble des salariés justifiant d'une ancienneté de 10, 20, 30 ou 35 ans, renvoyait "à des négociations locales, au niveau de chaque société, voire des établissements, sur les modalités d'adaptation et d'application des dispositions" et précisait que leur mise en œuvre "s'effectuera selon un calendrier négocié dans chaque société" ; que l'accord d'entreprise conclu le 30 novembre 2004 au sein de la société Pfizer PGM prévoyait que les dispositions relatives à la prime anniversaire d'entrée dans le groupe s'appliqueraient à compter du 1er du mois suivant la date de signature de l'accord, "à l'exception de l'établissement de Val-de-Reuil, pour lequel la date

d'application est fixée au 1er décembre 2005", le Conseil de prud'hommes a violé les accords susvisés ;

2° / qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail ; que par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir que l'entrée en application de certaines de ses dispositions est différée pour un établissement compte tenu de ses caractéristiques ; que pour accueillir les demandes des salariés, le Conseil de prud'hommes a jugé que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 ne pouvait, sans rompre l'égalité de traitement entre salariés d'une même entreprise, prévoir que l'entrée en application des dispositions de l'accord cadre du 12 juillet 2004 instituant la prime anniversaire était différée pour les salariés de l'établissement du Val-de-Reuil ; qu'en statuant ainsi, le Conseil de prud'hommes a violé l'article L. 132-19 du Code du travail ;

3° / qu'au surplus, ne méconnaît pas le principe "A travail égal, salaire égal", dont s'inspirent les articles L. 122-3-3, L. 133-5-4, L. 136-2-8 et L. 140-2 du Code du travail, l'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en l'espèce, l'exposante soutenait que les capacités budgétaires de l'entreprise ne permettaient pas l'application immédiate et à tous les salariés de tous les avantages prévus par l'accord-cadre du 12 juillet 2004, de sorte que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 prévoyait de différer l'entrée en application de la prime anniversaire pour les salariés de l'établissement de Val-de-Reuil afin de permettre au plus grand nombre de salariés de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord-cadre ; que pour accueillir les demandes des salariés, le Conseil de prud'hommes s'est borné à retenir une rupture

d'égalité des rémunérations du fait que l'accord d'entreprise du 30 novembre 2004 privait une partie des salariés du bénéfice de la prime anniversaire ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'il y avait été invité, si l'employeur ne justifiait pas d'une raison objective à la différence de rémunérations, le Conseil de prud'hommes a violé la règle susvisée ;

Mais attendu qu'un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu que le Conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a fait ressortir que le choix des partenaires sociaux de priver un certain nombre de salariés du site de Val-de-Reuil du bénéfice de la prime anniversaire aux fins de permettre au plus grand nombre de salariés des autres établissements de bénéficier sans délai de la plupart des avantages issus de l'accord-cadre, choix que l'employeur justifiait par l'insuffisance de ses capacités financières, ne reposait sur aucune explication objective relative à la situation des salariés, propre à justifier les différences de traitement constatées entre les salariés de l'établissement de Val-de-Reuil et ceux affectés dans les autres établissements de l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – M. Flores, rapp. – M. Carré-Pierrat, av. gén. – SCP Gattineau et Fattaccini, SCP Waquet et Hazan, av.)

## Note.

Dix ans, presque jour pour jour, séparent la présente décision de l'arrêt rendu par la Chambre sociale le 27 octobre 1999 (1) habilitant la négociation d'établissement à établir des différences entre les salariés d'une même entreprise. Le chemin parcouru, en l'espace d'une décennie, témoigne du souci de la Haute juridiction de renforcer le contrôle judiciaire à l'égard des différences entre les salariés d'une même entreprise, mais aussi des difficultés et, corrélativement, des hésitations relatives à la mise en œuvre de l'exigence d'égalité de traitement dans les relations de travail.

Un « accord-cadre » conclu au niveau d'un groupe de sociétés en juillet 2004 avait instauré le versement d'une prime dite anniversaire d'entrée dans le groupe au bénéfice de l'ensemble des salariés justifiant d'une certaine ancienneté, dont la mise en œuvre incombait à la négociation au niveau de chaque entreprise. Or, l'un des accords d'entreprise prévoyait que la prime serait versée aux salariés à compter du premier du mois suivant sa date de signature, c'est-à-dire le 1er décembre 2004, à l'exception de ceux d'un établissement pour lesquels le versement serait différé au 1er décembre 2005.

Invoquant le principe « à travail égal salaire égal », plusieurs salariés de l'établissement concerné ont introduit une demande en justice afin d'obtenir le paiement de la prime. Statuant sur le pourvoi formé par l'employeur contre le jugement rendu en premier et dernier ressort par le Conseil de prud'hommes, la Cour de cassation considère qu'« un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ». La Haute juridiction approuve donc le Conseil de prud'hommes de ne pas avoir tenu l'insuffisance des capacités financières de l'entreprise comme une raison objective de différenciation entre salariés d'établissements distincts. Mais l'apport principal du présent arrêt réside dans l'affirmation selon laquelle « un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge

(1) Soc. 27 octobre 1999, Dr. soc. 2000, p. 185, note G. Couturier, Dr. Ouv. 2003 p.491.

(2) Soc. 29 octobre 1996, Dr. soc. 1996, p. 1013, note A. Lyon-Caen, Dr. Ouv. 1997 p. 149 n. P. Moussy.

doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ». En effet, dans la perspective tracée par l'arrêt *Ponsolle* (2) d'une soumission des rapports de travail à une exigence d'égalité de traitement, l'assujettissement des seules normes ou mesures unilatérales s'est révélé insuffisant pour assurer un authentique rayonnement de cette exigence, compte tenu du rôle joué par la négociation collective dans l'attribution de nombreux avantages. Ainsi, les juges sont-ils désormais invités à vérifier « la réalité et la pertinence » des raisons invoquées par l'employeur (1.), quelle que soit la source de l'avantage litigieux (2.).

1. L'affirmation de la positivité du principe « à travail égal salaire égal » ne s'est pas immédiatement accompagnée de la promotion d'une conception cohérente des justifications des différences. Pendant plus d'une décennie, la différence de situation a constitué le paramètre à partir duquel la Cour de cassation a conçu et mis en oeuvre l'exigence d'égalité de traitement dans les rapports de travail. Or, « deux situations sont toujours différentes d'un certain point de vue (sous un certain rapport) et semblables d'un autre point de vue (sous un autre rapport) » (3). Il importe donc moins de savoir si une différence de situation existe que si elle peut donner lieu *en droit* à des distinctions (4). En d'autres termes, l'appréciation de la légitimité d'une différence ne saurait se résorber dans le seul constat d'une différence de situation. Elle doit reposer sur une analyse de l'objet ou de la finalité de l'avantage au regard de la justification ou du critère distinctif invoqué par l'employeur. Le contentieux de l'égalité de traitement en matière salariale tel qu'il a été longtemps appréhendé par la Cour de cassation était révélateur d'une confusion patente entre les justifications des différences et les différences de situations en tant que telles. Partant, toutes sortes de « raisons » ont été accueillies pour justifier des différences (5).

Un arrêt du 20 février 2008 (6) a marqué un tournant. En effet, la Chambre sociale s'est efforcée de fixer une méthode pour déterminer si une différence de situation peut ou non donner lieu à un traitement différencié. Elle a considéré que l'appréciation de la différence ou de l'identité de situation entre les salariés doit s'opérer à l'aune de l'objet de l'avantage litigieux. Un arrêt rendu le 1<sup>er</sup> juillet 2009 (7) au visa du « principe d'égalité de traitement » a très explicitement conforté ce cadre d'analyse. En rapportant le critère de la distinction opérée à l'objet de l'avantage litigieux, la Cour de cassation invite donc les juges du fond à resserrer leur contrôle des raisons invoquées par l'employeur pour justifier les différences, raisons qui doivent répondre à une double condition d'objectivité et de pertinence (5). Ainsi, par exemple, le critère de la catégorie professionnelle est-il dépourvu de pertinence pour justifier une différence entre salariés dans l'attribution de titres-restaurants ou de congés (8).

Progressivement donc, la Cour de cassation a renforcé le contrôle des différences entre les salariés dans l'attribution d'un élément de rémunération ou d'un avantage quelconque en exigeant de l'employeur des justifications rationnelles ou pertinentes, la pertinence s'appréciant par rapport à l'objet ou à la finalité de celui-ci. Néanmoins, ce renforcement du contrôle judiciaire n'a longtemps concerné que les règles et les mesures unilatérales, la négociation collective ayant bénéficié d'une relative immunité. C'est précisément cette immunité que des arrêts récents semblent nuancer.

2. La solution dégagée dans l'arrêt du 28 octobre 2009 s'inscrit dans un double mouvement *jurisprudentiel*. Ce dernier tend, d'une part, à assujettir plus intensément que naguère la négociation collective à l'exigence d'égalité de traitement et, d'autre part, à soumettre la diversité de la teneur des règles applicables dans les différents établissements de l'entreprise à un impératif de justification (9). Ce double mouvement, loin d'incarner des tendances séparées, traduit une même préoccupation, celle d'introduire des limites à la diversification et à la singularisation des conditions de travail et d'emploi.

Il convient de rappeler que les différences produites par la négociation collective peuvent résulter du régime de négociation en vigueur dans l'entreprise ou des règles conventionnelles elles-mêmes. Plus précisément, les différences pouvant exister entre les salariés d'un établissement à l'autre de la même entreprise sont établies

(3) G. Calvès, « Le Conseil constitutionnel français et la réforme des retraites : une occasion manquée pour le développement du contentieux de l'égalité des sexes », in *L'égalité des sexes : la discrimination positive en question*, sous la direction de M. Tsujimura et D. Lochak, Société de législation comparée 2006 p. 105.

(4) D. Lochak, « Réflexions sur la notion de discrimination », *Dr. soc.* 1987, p. 778.

(5) Soc. 3 mai 2006, RDT 2006, p. 108.

(6) Soc. 20 février 2008, RDT 2008, p. 215 ; I. Meyrat, « L'égalité de traitement à la croisée des chemins », RDT 2008, p. 649.

(7) Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009, n° 07-42.675, *Dr. Ouv.* 2009 p. 551 n. C. Ménard : « 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 ».

(8) Soc. 20 février 2008, *prec.*

(9) A. Lyon-Caen, « A travail égal, salaire égal, une règle en quête de sens », RDT 2006, p. 16.

tantôt par un accord « central » d'entreprise, tantôt par la voie d'accords d'établissement. Elles peuvent également résulter d'une norme unilatérale.

Dans l'arrêt *EDF* du 27 octobre 1999, la Cour de cassation a jugé que « *la négociation collective au sein d'un établissement permet d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise* ». Depuis lors, cette solution, induite de la faculté légale dont dispose l'employeur d'engager la négociation au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements (10), n'a pas été véritablement remise en cause. Cependant, la Cour de cassation a, par la suite, précisé les conditions dans lesquelles un accord d'entreprise, voire une norme unilatérale, peut être source de différence entre les salariés travaillant dans des établissements différents.

Dans un arrêt du 18 janvier 2006 (11), à la question de savoir si un accord d'entreprise peut instaurer des modalités de rémunération distinctes entre les salariés d'établissements différents, la Haute juridiction répond, en termes laconiques, qu'un « *accord d'entreprise peut prévoir qu'au sein de certains de ses établissements, compte tenu de leurs caractéristiques, des modalités de rémunération spécifiques seront déterminées par voie d'accords d'établissement* ». Ici, le critère de différenciation de la date d'ouverture des établissements, critère pour le moins arbitraire, retenu par l'accord d'entreprise, n'a fait l'objet d'aucun contrôle à l'aune des exigences d'objectivité et de pertinence par la Cour de cassation. Cette dernière se contente d'une référence évanescence aux « caractéristiques » des établissements. Dans la présente affaire, c'est également un accord d'entreprise qui est à l'origine de la différence établie entre les salariés d'un établissement et les autres salariés de l'entreprise. La Cour de cassation ne statue donc pas directement sur les différences qui résulteraient d'accords d'établissement dont la fonction est précisément de permettre une certaine diversification du statut conventionnel au sein même de l'entreprise. Elle fixe des limites à l'autonomie des agents de la négociation au niveau de l'entreprise en exigeant de leur part une justification rationnelle de l'exclusion des salariés d'un établissement du bénéfice d'un avantage. Partant, elle approuve le Conseil de prud'hommes d'avoir jugé le critère de l'insuffisance des capacités financières de l'entreprise dépourvu d'objectivité.

Cependant, il est difficilement concevable d'exclure du champ d'application de la directive de solution formulée dans l'arrêt du 28 octobre 2009, compte tenu de sa généralité, les différences établies par voie d'accords d'établissement. Milite d'ailleurs en ce sens un arrêt rendu le 21 janvier 2009 (12) concernant des différences de rémunération entre les salariés d'établissements différents résultant d'une norme unilatérale. La Cour de cassation y affirme « *qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence* ».

Ce renforcement du contrôle judiciaire des distinctions pratiquées à l'égard des salariés travaillant dans des établissements différents d'une même entreprise est le bienvenu dans un contexte où, selon toute vraisemblance, la négociation d'établissement devrait connaître un certain essor. En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail fait largement prévaloir l'accord d'entreprise ou l'accord d'établissement sur l'accord de branche pour la mise en œuvre des facultés de dérogations aux dispositions étatiques en matière de temps de travail (13). Plus précisément, sur de nombreux points, la loi de 2008 dispose que la dérogation peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. Cette mise à égalité systématique de l'accord d'entreprise et de l'accord d'établissement pose la question de savoir si l'accord d'entreprise n'est applicable qu'à défaut d'accord d'établissement ou si, en présence d'un accord d'entreprise et d'un ou plusieurs accords d'établissement traitant de la même question, la disposition la plus favorable doit l'emporter.

*In fine*, la Cour de cassation poursuit son effort de rationalisation et d'assujettissement au droit des modes d'attribution des faveurs, quelle qu'en soit la source (14). Plus fondamentalement, le passage d'un modèle étatique, centralisé et substantiel à un modèle conventionnel et décentralisé de production des normes du travail favorisant une certaine individualisation des traitements s'accompagne d'une authentique volonté judiciaire de définir et d'imposer des canons régissant les processus décisionnels.

**Isabelle Meyrat**

(10) Article L. 2232-16 : « *La convention ou les accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements* ».

(11) Soc. 18 janvier 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 491, et les fines observations d'A. de Senga.

(12) Soc. 21 janvier 2009, n° 07-43452, Dr. Ouv. 2009 p. 399.

(13) M.-A. Souriac, « Les réformes de la négociation collective », RDT 2009, p. 14 ; M. Grévy, « Où en est le temps de travail ? », Dr. Ouv. 2009, 192.

(14) *La Faveur et le droit*, sous la direction de G.J. Guglielmi, PUF 2009.