

Différences de traitement entre fonctions distinctes – Présomption de justification – Preuve contraire – Condition – Différence de traitement étrangère à toute considération de nature professionnelle – Indemnité de logement – Spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juin 2016

Caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) de Normandie Seine contre A. (p. n°15-11.324)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de l'Eure et la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Seine-Maritime ont fusionné le 20 avril 2001 pour former la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine (la caisse) ; qu'à l'occasion de cette fusion, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de l'Eure a dénoncé un accord atypique conclu le 8 mai 1976 et prévoyant le paiement, à l'ensemble de ses salariés, d'une prime de résidence ; que, par un arrêt définitif du 3 mars 2010, il a été jugé que la prime de résidence versée aux seuls salariés de l'ancienne caisse de l'Eure constituait un avantage individuel acquis s'incorporant à leur contrat de travail ; qu'en application, pour les premiers, de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987, pour les seconds, de l'accord du 18 janvier 2011 modifiant l'annexe à la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit agricole, les chefs d'agence, qui relèvent de la catégorie des cadres, et les cadres de direction, qui appartiennent à la catégorie des cadres dirigeants, perçoivent une indemnité de logement ; que M. C... et sept cent trente et un salariés de la caisse, appartenant à la catégorie des cadres et des employés, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la prime de résidence et de l'indemnité de logement ;

Sur le premier moyen pris en ses deuxième à huitième branches et sur le deuxième moyen, réunis, des pourvois incidents des salariés, après avis donné aux parties en application des dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande en dommages-intérêts pour violation du principe d'égalité de traitement s'agissant de l'indemnité de logement dont bénéficient les chefs d'agence et les cadres de direction alors, selon le moyen :

1°/ que les exposants faisaient valoir dans leurs écritures d'appel que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Normandie-Seine avait reconnu que « jusqu'en 2006, les directeurs d'agence étaient astreints à une obligation de résidence » et que « trois situations pouvaient alors se présenter : - Le salarié est logé ; - La caisse régionale ne dispose pas de logement adapté au salarié (nombre d'enfants, situations particulières ...) et une indemnité de

logement était alors versée au salarié ; - Le salarié ne souhaitait pas habiter sur place et aucune indemnité ne lui était versée », ce dont ils déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'unique raison du versement de l'indemnité de logement tenait à l'obligation de résidence à laquelle étaient astreints certains salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part du Crédit agricole de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à l'obligation de résidence imposée à certains salariés et non à l'existence de contraintes auxquelles seraient astreintes certaines catégories de personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, l'article L.1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

2°/ que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et spécifiques au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que les exposants faisaient valoir que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de directeur de groupe ou de chef d'agence du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés par rapport à cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires du salarié fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux directeurs de groupe et chefs d'agence, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de résidence aux seuls chefs d'agence tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte d'emploi du conjoint ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls chefs d'agence et n'était inversement pas imposée à certains cadres administratifs régionaux qui percevaient l'indemnité de résidence, en sorte que la disponibilité commerciale était sans rapport avec

l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité, pour éviter les changements de vie de la famille ou la perte d'emploi du conjoint, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux, étant observé que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale et que la pièce adverse n°52 visée par les premiers juges établissait que deux tiers des chefs d'agence et directeurs de groupe mutés l'étaient à moins de 40 km de leur agence initiale, sans qu'il soit donc nécessaire de louer un second logement ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et du principe d'égalité de traitement ;

3°/ que de surcroît qu'il résulte de la clause du Chapitre V « *Contreparties en cas de contraintes particulières* » de la convention collective nationale du Crédit agricole, qu'« *en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale* », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou, à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des directeurs de groupe ou d'agence ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls directeurs de groupe et chefs d'agence ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

4°/ que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des caisses de Crédit agricole mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des directeurs de groupe ou des chefs d'agence et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime, et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les exposants faisaient encore valoir qu'il était stipulé dans l'annexe à la convention collective

nationale du Crédit agricole qu'« *en outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence (...) bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus à savoir l'indemnité de logement, tant qu'il occupe ces fonctions* » et en déduisaient qu'il résultait de cette clause que les chefs d'agence ne bénéficiaient de cet avantage qu'à raison de leurs fonctions, sans considération particulière pour des contraintes qui leur seraient imposées ou pour des considérations de nature professionnelle ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas de la stipulation précitée que l'octroi de l'indemnité de logement était réservée aux chefs d'agence du seul fait de l'appartenance à une catégorie professionnelle, fonctions occupées par ceux-ci, et non au prétendu motif invoqué a posteriori par la banque fondé sur les conditions dans lesquelles les directeurs de groupe et chefs d'agence exerçaient leurs fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

6°/ que les exposants faisaient valoir qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la caisse régionale de Crédit agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la caisse de Crédit agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur cette catégorie de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la caisse de Crédit agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls directeurs de groupe et d'agence n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

7°/ qu'en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément

valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de directeurs de groupe ou de chefs d'agence n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ; (...)

12°/ que les exposants faisaient valoir dans leurs écritures d'appel que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Normandie-Seine avait reconnu que les cadres de direction « bénéficient d'une Convention collective nationale (différente de celle des autres salariés) qui prévoit que les intéressés sont logés ou reçoivent une indemnité s'ils ne le sont pas » et en déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'avantage en cause n'était versé à ces cadres qu'à raison de leur appartenance catégorielle ; qu'en s'abstenant de rechercher s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part de la banque de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à la qualité de cadre de direction des personnels concernés, et non à l'existence de contraintes auxquelles ces derniers auraient été astreints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, ensemble l'article L.1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

13°/ qu'en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, et les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion

du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de cadre de direction n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les 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 ; que la cour d'appel ayant constaté que l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction, ce dont il résultait qu'elle n'était pas étrangère à des considérations professionnelles, a légalement justifié ses décisions ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués par le moyen après avis donné aux parties, les arrêts se trouvent légalement justifiés ;

Mais sur le moyen unique des pourvois principaux de l'employeur :

Vu l'article 1147 du code civil ;

Attendu que le préjudice hypothétique ne donne pas lieu à réparation ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, les arrêts retiennent que si celui-ci avait dénoncé régulièrement l'accord ou s'il ne l'avait pas dénoncé, puisqu'en tout état de cause cet accord a été mis en cause au moment de la fusion, la prime de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L.2261-14 du code du travail, ce qui aurait éventuellement donné lieu à son extension plus ou moins limitée en fonction du budget global et de celui accordé aux autres postes de négociation, et que, dès lors, les salariés ont perdu une chance de bénéficier de la prime de résidence ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le versement de la prime de résidence à l'ensemble des salariés de la caisse à l'issue des négociations ouvertes à la suite de la fusion n'était qu'une éventualité, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'ils condamnent la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine à payer aux salariés

des dommages-intérêts en réparation de la perte de chance de percevoir la prime de résidence, les arrêts rendus le 25 novembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ;  
Dit n'y avoir lieu à renvoi ;  
Déboute les salariés de leur demande en dommages-intérêts en réparation de la perte de chance de percevoir la prime de résidence ;  
(M. Frouin, prés. – Mme Ducloz, rapp. – M. Richard de la Tour, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rousseau et Tapie, av.)

#### Note.

Dans ses arrêts du 27 janvier 2015, la Chambre sociale a renoncé à exercer un réel contrôle, à travers le prisme de l'égalité de traitement, sur les résultats de la négociation collective catégorielle : « *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* » (1). Le principe d'égalité de traitement a été délibérément affaibli au nom d'une immanence syndicale (2) dans laquelle nombre de contributeurs de la présente revue ne se retrouvent pas (3)... Doit-on également égrener (sans prétention à l'exhaustivité) les nombreux articles de doctrine universitaire qui ont critiqué cette voie périlleuse (4) ?

Peine perdue à ce stade, la Chambre sociale enfonce le clou avec l'arrêt ci-dessus et offre un nouveau chèque en blanc à la négociation collective (5), en élargissant le périmètre des marchandages dans le cadre de l'octroi, par voie conventionnelle, d'un avantage logement et d'une indemnité de résidence pour les salariés occupant les fonctions de chef

d'agence bancaire ou de cadre de direction. Ce ne sont plus seulement les avantages conférés à une catégorie visée par le code qui bénéficient d'une présomption de licéité, ce sont également ceux au sein d'une même catégorie conventionnelle : « *les différences de traitement (...) entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, (...) sont présumées justifiées* » (6) ; le communiqué de la Cour accompagnant l'arrêt insiste « *Par la présente décision, la Chambre sociale ne limite plus le champ d'application de cette présomption de justification aux seules différences de traitement entre catégories professionnelles, mais l'étend aux différences de traitement opérées par voie d'accord collectif entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes* » (7).

L'aveuglement est tel que le conseiller rapporteur sous l'arrêt ci-dessus ne craint pas d'affirmer : « *Pour reprendre l'interrogation d'un auteur, on peut se demander si, aujourd'hui, le fruit de la norme conventionnelle n'est pas nécessairement juste (P. Lokiec, « Qui dit conventionnel dit juste ! L'avènement d'un nouveau dogme », JCP G n°1011 du 9 mars 2015, p.282)* » (8). Convoquer ainsi cet article à l'appui de l'extension de la solution du 27 janvier 2015, alors même que l'auteur concerné en faisait une critique sans concession (9), provoque une sensation persistante de malaise.

Bref, avec cette solution, de quoi effectivement envisager avec « *sérénité* » (10) les prochaines rencontres de « partenaires » sociaux : les résultats d'arrangements complaisants ne seront pas soumis à un débat contradictoire et public. Le malheur, c'est que ce chèque en blanc de la Chambre sociale sera débité au compte des salariés...

**Arnaud Mazières**

(1) Cass. Soc. 27 janv. 2015, n° 13-22.179, 13-25.437, 13-14.773, Bull. ; v. déjà antérieurement en matière de prévoyance collective : Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 11-20.490, Dr. Ouv. 2014, p. 154, n. L. Camaji.

(2) Rappelons l'intitulé choisi par un membre de la Cour de cassation pour justifier cette solution « Statut catégoriel et principe d'égalité de traitement : le pouvoir restitué aux partenaires sociaux », RJS 2015, p. 155 (souligné par nous). Le dictionnaire en ligne ATILF donne comme première définition de restituer : « *rétablir dans son état premier, original, ce qui a subi des altérations* » et comme autre sens « *rendre ce qui a été pris ou possédé injustement ou illégalement* ».

(3) Ph. Masson, « Égalité de traitement : l'accord collectif au-dessus de tout soupçon », Dr. Ouv. 2015, p. 283

(4) S. Maillard-Pinon in Les Petites Affiches 17 avr. 2015, p. 8 ; P. Lokiec in JCP G n°1011 du 9 mars 2015, p. 282 ; A. Lyon-Caen in RDT 2015, p. 77 ; E. Peskine in RDT 2015, p. 339 ; G. Pignarre in RDT 2015, p. 472 ; J. Porta in D. 2015, p. 829 ; A. Fabre in Dr. Soc. 2015, p. 237.

(5) J. Déchoz, « Produire le consentement : du militantisme au partenariat social », Dr. Ouv. 2016, p. 547.

(6) Ci-dessus, P+B+R+I.

(7) Disp. sur son site internet.

(8) F. Ducloz, RJS 2016, p. 575.

(9) Nous nous contenterons de rappeler un extrait de l'article de P. Lokiec : « *Il faut donc en revenir à une juste répartition des rôles entre la loi et l'accord collectif : la loi définit les protections minimales, à charge pour les partenaires sociaux de les améliorer. Le législateur n'a pas à se décharger sur les partenaires sociaux, aussi légitimes soient-ils, de la responsabilité qui est la sienne de dire le droit* ».

(10) Le terme, rapporté à cet arrêt, est de A. de Guigné, « Une justice sociale plus clémentine envers les entreprises », Le Figaro, 22 août 2016. Sur ce même thème d'une politique jurisprudentielle très à l'écoute des voix patronales <http://www.alterecoplus.fr/les-mouvements-de-balancier-de-la-cour-de-cassation/00011813>.