

# Égalité de traitement : l'accord collectif au-dessus de tout soupçon

par Philippe MASSON, collectif « Droits et libertés » de l'UGICT CGT

## PLAN

- I. *Probatio diabolica* et éviction du juge
- II. Double onction pour un sacre
  - A. De l'intermédiaire au mandataire
  - B. À l'instar du législateur ?
- III. Le principe en danger ?

« 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 » (1).

Par cette phrase péremptoire, la Chambre sociale a sifflé la fin de la récréation : les différences de traitement entre catégories ne pourront plus être sérieusement contestées, dès lors qu'elles résultent d'un accord collectif. C'est l'exact contre-pied de la démarche élaborée par les arrêts du 8 juin 2011 (2), exigeant qu'« une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage [repose] sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence », et précisant que « repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif 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 ». Ainsi, la justification d'une inégalité de traitement ne reposera plus sur sa finalité, mais sur son origine : c'est seulement dans le cas d'une décision unilatérale de l'employeur, non assise sur un accord collectif, que le contrôle judiciaire conservera sa place (3).

Quelques commentateurs, sans doute autorisés (4), se sont efforcés de relativiser, voire de minimiser, la portée du revirement opéré le 27 janvier. Mais les termes employés dans ces arrêts, comme ceux du communiqué publié le même jour, reflètent une conception inquiétante de l'office du juge (I) et de la validité des normes d'origine conventionnelle (II) (5). Le contenu du principe d'égalité de traitement en sort également affaibli (III).

(1) Cass. Soc. 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22179, reproduit ci-après p. 288. Le litige portait sur la validité de six articles de la convention collective Syntec, contestés par la Fédération CGT des Sociétés d'études. Dans trois arrêts rendus le même jour concernant des réclamations individuelles, cet attendu est repris à l'appui d'un moyen de cassation soulevé d'office par la Cour (pourvois n° 13-14773, *Société Sceta*, n° 13-25437, *GmbH Worweg* et n° 14-13569 et a., *Ol Manufacturing France*).

(2) Cass. Soc. 8 juin 2011, pourvois n° 10-14725 et n° 10-11933. Note Karim Hamoudi, *Droit Ouvrier*, octobre 2011, p. 618.

(3) Un arrêt rendu également le 27 janvier dernier, concernant l'affiliation au régime de retraite complémentaire des médecins salariés de la mutuelle UMT, effectuée différemment selon leur statut « vacataire » ou « exclusif », confirme l'exigence de « raisons objectives matériellement vérifiables » et casse la décision de la cour d'appel qui s'en était tenue à la seule différence de statut juridique entre ces médecins (pourvois n° 13-17622 et autres).

(4) Par exemple, Laurence Pécaut-Rivolier, « L'hommage de la Chambre sociale à la négociation collective. Revirement sur la jurisprudence égalité de traitement », *Semaine sociale Lamy* n° 1663, 9 février 2015.

(5) Il est heureux qu'une partie de la doctrine ait réagi à ces arrêts et pointé les dérives dont ils sont porteurs. Voir notamment Antoine Lyon-Caen, « Autorité syndicale », éditorial de la *Revue de Droit du travail*, février 2015 ; Pascal Lokiec, « Qui dit conventionnel dit juste ! L'avènement d'un nouveau dogme », *La Semaine juridique*, édition générale n° 10-11, 9 mars 2015 ; Alexandre Fabre, « Les négociateurs sociaux, seuls juges du principe d'égalité », *Droit social* n° 3, mars 2015 ; Sandrine Maillard-Pinon, « Quand la confiance accordée aux syndicats se fait au détriment des salariés », *Les Petites Affiches*, à paraître.

## I. *Probatio diabolica* (6) et éviction du juge

Selon le communiqué de la Cour, les arrêts du 27 janvier s'analyseraient en un renversement de la charge de la preuve, laissant à « *celui qui conteste le bien-fondé des différences de traitement* » le soin d'établir leur caractère injustifié. Par conséquent, la présomption de justification apportée par l'origine conventionnelle de l'inégalité ne serait pas irréfragable et le recours au juge aurait toujours du sens. Sauf qu'il est demandé au contestataire « *de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* ». La généralité de l'expression « *considération de nature professionnelle* » (dont il n'est plus exigé qu'elle soit objective, ni pertinente) et l'obligation d'établir qu'aucune des considérations envisageables ne serait en rapport avec la différence contestée rendent toute preuve impossible et donc l'office du juge inopérant.

Or, le droit à un recours judiciaire effectif conditionne l'exercice de tous les autres droits, collectifs comme individuels. Il ne s'agit nullement d'encourager une quelconque judiciarisation des rapports sociaux. Mais l'existence d'un juge aux pouvoirs de contrôle et de sanction clairement établis, dont l'intervention éventuelle constitue une « menace crédible », ne peut qu'inciter les négociateurs au respect de la loi et des principes fondamentaux du droit (7).

Évincer le juge du domaine de la négociation collective est une des constantes revendicatives du Medef et de la doctrine qui s'en inspire : le juge ne connaît pas la « vraie vie » de l'entreprise, son appréciation du contenu d'un accord ne peut être que subjective, son immixtion abusive dans la gestion de l'entreprise et de ses relations humaines est d'abord porteuse d'insécurité juridique, etc. (8).

Nous ne ferons pas à la Chambre sociale l'injure de croire qu'elle ait été séduite par le chant de ces sirènes. Il n'empêche que, pour la première fois, à notre connaissance, la Cour met une disposition d'origine conventionnelle à l'abri du regard critique d'un juge.

Il a été soutenu que le contrôle de justification demandé au juge avant ces arrêts de revirement se heurtait à des difficultés pratiques insurmontables (9). Ainsi, il serait impossible à un employeur, mis en cause par son salarié devant la juridiction prud'homale, de justifier des dispositions contenues dans des accords de branche ou nationaux auxquels il n'est pas directement partie. Mais le raisonnement de la Cour vise indifféremment tout accord collectif ! De plus, l'espèce commentée ici concerne la contestation de l'accord de branche lui-même devant le TGI, et nombre de cas déjà soumis à la Cour réfèrent à des accords d'entreprise. Il serait d'ailleurs fort inquiétant que cet argument ait pesé sur la décision des Hauts magistrats : ils ne pourraient plus reprocher à un employeur d'appliquer aux forfaits en jours pratiqués dans son entreprise les modalités d'une convention collective « *qui n'est pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié* ».

Une autre difficulté tiendrait à l'impossibilité de justifier la légitimité d'un avantage particulier, dès lors qu'il s'inscrit dans le cadre d'un équilibre global de l'accord. Mais c'est la Chambre sociale elle-même qui a choisi de s'en tenir à des comparaisons « *avantage par avantage* » (10). Il serait tout à fait possible d'examiner les justifications des clauses catégorielles à partir de l'économie générale de l'accord : l'égalité de traitement ne réside pas nécessairement dans chaque clause prise isolément, mais dans le niveau global des garanties apportées à chaque salarié. Par exemple certaines catégories, pour lesquelles l'évolution professionnelle est limitée, pourront bénéficier d'une prime d'ancienneté attribuée en complément de leur classification et de leur salaire de base, d'autres d'un système d'avancement d'échelon, l'essentiel étant que chacune puisse connaître une progression au cours de sa carrière (11).

Adopter une méthodologie différente pour l'analyse d'une disposition catégorielle selon son origine conventionnelle ou unilatérale n'est pas critique. Il serait même anormal de nier *a priori* tout

(6) « La preuve du diable », escroquerie logique qui consiste à exiger d'un contradicteur qu'il prouve l'inexistence de quelque chose ou concept juridique redoutable tel que l'obligation de prouver son innocence.

(7) Sur les relations entre juge et négociation, voir les actes du 32<sup>ème</sup> colloque de droit social du SAF (8 décembre 2007), *Juge et négociation : être (jugé) ou (avoir) négocié*, publié dans le numéro de mai 2008 du Droit Ouvrier.

(8) Pour un des sommets de ce discours récurrent, cf. Bruno Serizay, « *L'égalitarisme ou la régression sociale en marche* », Semaine Sociale Lamy n° 1497, du 20 juin 2011.

(9) Cf. Jérôme Daniel, « *Différences de traitement entre catégories professionnelles : la justification n'évite pas le soupçon* » Semaine

Juridique Social, n° 7-8, 17 février 2015. Également, Laurence Pécaut-Rivolier, op. cit.

(10) Il s'agit peut-être là d'une fâcheuse analogie avec les situations où deux normes conventionnelles sont susceptibles d'être appliquées et que la Cour résout ainsi : « *la comparaison doit être faite avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet, le plus favorable devant alors être accordé aux salariés.* »

(11) Lors de son audition par le groupe de travail constitué au sein de la Chambre sociale, le 17 février 2011, la CGT avait développé des propositions concernant notamment la notion de garanties de valeur égale et l'analyse des clauses d'un accord par regroupement en blocs thématiques. On en trouvera le texte dans le numéro 754, mai 2011, du Droit Ouvrier.

effet au processus de négociation et tout intérêt au compromis obtenu. Il n'est, en revanche, pas acceptable de supprimer de fait tout contrôle d'une

inégalité de traitement induite par un accord. Il faut donc maintenant examiner les raisons avancées par la Cour pour opérer une telle sanctuarisation.

## II. Double onction pour un sacre

Pour justifier la force conférée aux « *conventions et accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives* », la Cour utilise deux discours complémentaires. D'un côté, elle développe une conception délégataire des relations entre les salariés et les négociateurs syndicaux (A). Simultanément, elle attribue aux « *négociateurs sociaux* » une « *délégation de la loi* » qui conduit à leur accorder « *une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur* » (B) (12). Le processus de négociation étant ainsi validé par le bas et par le haut, « *la jurisprudence doit aller au bout de sa logique* » (13), donc encadrer soigneusement l'éventuelle intervention d'un juge.

### A. De l'intermédiaire au mandataire

Selon l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* » (14). Par un attendu de principe, dont la portée dépasse évidemment la seule question des garanties catégorielles, la Cour présente son interprétation du rôle d'intermédiaire des organisations négociatrices. Elles seraient « *investies de la défense des droits et intérêts des salariés* », ces derniers participant « *directement par leur vote* » à leur « *habilitation* ».

Le mot « *habilitation* » (15) évoque un véritable mandat de négocier en leur nom qui serait conféré par les salariés. On n'est plus dans la conception originelle de l'accord collectif, dont les salariés ne sont pas partie

prenante, mais qui leur est applicable par décision du législateur (16), et uniquement dans les domaines et champs de validité qu'il a définis. Cette distinction est essentielle car, une fois le mandat donné, il faut en assumer les conséquences. L'accord négocié l'ayant été par des représentants « *habilités* », un salarié aura mauvaise grâce à en contester le contenu. Nous n'inventons rien ! J.-M. Béraud, conseiller doyen de la Chambre sociale, commente ainsi les arrêts du 27 janvier : « *Comment admettre que certains salariés puissent individuellement se soustraire de la représentativité des organisations syndicales, à la détermination de laquelle ils participent pourtant par leurs votes, et demander à l'employeur de justifier qu'ils n'ont effectivement pas droit à un avantage que leurs représentants ne leur ont pas accordé ?* » (17). Le salarié pourrait-il même s'opposer à ce que l'accord neutralise une clause plus favorable de son contrat de travail (18) ?

Mais le raisonnement de la Cour pêche par sa prémisse. Donner mandat de négocier, *a fortiori* de contracter, suppose que le mandat soit explicite, volontaire et précis. Or, on ne peut sérieusement soutenir que la confiance accordée par les salariés à l'occasion des élections professionnelles soit assimilable à un tel acte. Passons rapidement sur des objections évidentes, mais néanmoins pertinentes : des millions de salariés, travaillant dans des PME ou momentanément privés d'emploi, ne participent à aucun scrutin (19) ; la plupart des électeurs ne votent qu'une fois tous les quatre ans, et il y a encore trop d'entreprises dans lesquelles la sincérité du scrutin est

(12) « *Communiqué relatif à l'arrêt n° 120 (13-22179) de la Chambre sociale du 27 janvier 2015* » publié par la Cour sur son site internet.

(13) Laurence Pécaut-Rivolier, op. cit.

(14) Le principe de participation figure au visa des trois arrêts de cassation rendus le 27 janvier (cf. n. 1). Selon ses laudateurs, le revirement de la Cour permet de redonner force à ce principe, mis en cause depuis l'arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2009 imposant de justifier les différences de traitement entre catégories, y compris celles issues d'accords collectifs (*Pain contre DHL*, n° 07-42.675, Droit Ouvrier 2009 p. 551 n. Claudy Ménard ; cette affaire est revenue une seconde fois devant la Cour de cassation : 28 mars 2012, n° 11-12.043, Droit Ouvrier 2012 p. 504 n. Christophe Saltzmann).

(15) « *Fait pour une autorité d'accorder à une personne physique ou morale une fonction ou un pouvoir* ». Ce mot issu du vocabulaire administratif, est aussi souvent utilisé en droit privé comme synonyme de mandat ou de délégation de pouvoir (Dictionnaire de droit privé S. Braudo, <http://www.dictionnaire-juridique.com>).

(16) Article L. 2254-1 du Code du travail : « *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* ».

(17) Interview paru dans Liaisons sociales quotidien du 3 février 2015.

(18) Soyons honnêtes, la Cour n'a pas été jusque là. Rappelons que c'est la loi *Warsmann* du 22 mars 2012 qui a contrecarré sa jurisprudence selon laquelle « *l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié* » (Cass. Soc. 28 septembre 2010, pourvoi n° 08-43161). Mais les temps changent, la composition de la Chambre sociale aussi. Et la loi du 14 juin 2013 permet de licencier un salarié qui refuserait la modification de son contrat de travail par un accord de maintien de l'emploi ou par un accord de mobilité interne. Il y a quelques raisons de s'inquiéter sur l'effet protecteur du contrat de travail ; sur cette question v. not. les actes du dernier colloque du SAF publiés au Droit Ouvrier, avril 2015.

(19) La première mesure de représentativité prise en application de la loi du 20 août 2008 et effectuée en 2013 porte sur 12 755 317 inscrits (5 456 527 votants), à rapprocher des 18 661 393 inscrits au scrutin prud'homal de 2008. Les privés d'emploi sont exclus de ces chiffres.

douteuse. Si les nouvelles règles de validité des accords collectifs posées par la loi du 20 août 2008 constituent un indéniable et important progrès, la majorité requise reste relative (30 % des suffrages exprimés) (20). Force est aussi de constater que la plupart des accords collectifs en vigueur ont été conclus à une époque où la signature d'une seule organisation syndicale déclarée représentative par la grâce d'un arrêté ministériel (21) suffisait à les valider.

D'autre part, le vote des salariés lors des élections professionnelles est largement dépendant de la situation de leur entreprise, de la personnalité et de l'activité des candidats (22). Certes, l'image et les prises de position nationales des organisations en présence ne sont pas ignorées dans les scrutins locaux. Mais le lien entre le choix opéré lors de l'élection de représentants au comité d'entreprise ou de délégués du personnel et l'approbation des positions qui seront défendues par leur syndicat d'appartenance lors de futures négociations de branche ou interprofessionnelles est pour le moins tenu !

Il est légitime et indispensable que la représentativité électorale soit exigée pour autoriser la participation aux négociations et apprécier la validité de son résultat. En revanche, elle ne peut être une garantie absolue qu'un accord collectif soit conforme « *aux droits et intérêts des salariés* », au point d'en réduire de façon drastique le contrôle judiciaire.

Mais notre principale objection à l'approche de la Cour est d'un autre ordre : elle réduit l'expression de la confiance des salariés envers une organisation syndicale au seul soutien électoral, dont on vient de rappeler les limites. *Quid* alors de l'adhésion, qui pourtant traduit un accord beaucoup plus net et permanent avec les analyses, propositions et positionnements du syndicat ? *Quid* encore de la participation aux actions proposées par le syndicat, engagement personnel et public dans la défense collective de sa condition de salarié ? En déduisant du vote des salariés la capacité permanente de négocier efficacement en leur nom, la Cour transforme le principe de participation en une simple délégation de pouvoir.

Cette réduction est dans l'air du temps, en cohérence avec la recherche d'une négociation aseptisée, nettoyée de ses éléments conflictuels (23) : les syndicats, « *investis de la défense des droits et intérêts des salariés* », ayant été reconnus délégués

de cette défense par des scrutins préalables, vont rechercher, en tête-à-tête avec la partie patronale, la moins mauvaise conciliation entre les intérêts de leurs « mandants » et les « impératifs de compétitivité » des entreprises.

Seraient ainsi oubliées ces pratiques syndicales archaïques mêlant négociation, propositions alternatives, actions revendicatives, information, consultation, mobilisation des salariés concernés et débouchant sur un authentique compromis. Ce n'est bien sûr qu'un rêve du Medef. Mais il est inquiétant que son écho ait atteint le quai de l'Horloge.

## B. À l'instar du législateur ?

La deuxième piste suivie par la Cour est explicitée dans son communiqué du 27 janvier : « *Il pouvait être soutenu que les négociateurs sociaux, agissant par délégation de la loi, devaient disposer, dans la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement, d'une marge d'appréciation comparable à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur* » (23 bis). On notera qu'elle ne se limite plus aux seules garanties catégorielles, mais vise le principe d'égalité de traitement dans sa généralité.

La référence au Conseil constitutionnel est redoutable car, en matière d'égalité, il se montre plutôt laxiste. Selon une formule inchangée depuis 1982, il considère que « *le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, les différences de traitement qui en découlent soient en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit* ». Voilà qui ne laisse guère d'espace pour contester des inégalités générées par un accord collectif.

Dans ce raisonnement, les « *négociateurs sociaux* » se voient reconnaître une légitimité du même ordre que celle des élus de la Nation. Ce parallèle est stupéfiant, même pour un citoyen ayant une appréciation mitigée de la démocratie parlementaire dans son fonctionnement actuel. Il serait justifié du fait que ces négociateurs « *agissent par délégation de la loi* ». Cette affirmation est ambiguë. S'il est vrai que le législateur confie à la négociation collective la tâche d'arrêter de nombreuses dispositions, c'est toujours dans un domaine bien défini et pour « *préciser les modalités concrètes d'application des normes qu'il*

(20) Rappelons que, selon la position commune du 9 avril 2008, ces modalités constituaient « *une première étape préparant au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords* ».

(21) Un arrêté du 31 mars 1966 avait désigné *ad vitam aeternam* les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, ce qui entraînait une présomption irréfragable de représentativité à tous les niveaux.

(22) Ce qui est une bonne chose du point de vue de la CGT, qui défend un syndicalisme basé sur la proximité et l'écoute des salariés. Nous avons, pour cette raison, critiqué les modalités de vote sur étiquette syndicale instaurées dans les TPE.

(23) À l'image des dispositions prévues par la loi de « *modernisation du marché du travail* » du 14 juin 2013.

(23 bis) disp. sur le site internet de la cour de cassation.

édicte » (24). Il n'y a pas de délégation générale transférant à la négociation collective ce qui est du domaine de la loi. De même, c'est le législateur qui doit rester le seul garant de « l'intérêt général », les « négociateurs sociaux » étant en charge des intérêts collectifs des personnes, physiques ou morales, qu'ils sont censés représenter. Quant au contrôle de la loi par le Conseil constitutionnel, il ne s'exerce qu'au regard de la Constitution, tandis que la validité d'un accord collectif suppose d'examiner sa conformité à un ensemble complexe de normes internationales, étatiques et aussi conventionnelles.

La constitutionnalisation de « l'autonomie normative des partenaires sociaux » avait été évoquée par le candidat Hollande (25), puis réduite à une tentative (26) d'inscrire dans la Constitution l'obligation de soumettre à négociation préalable tout projet de loi concernant « les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi ou la formation professionnelle » (27). L'éventuelle évolution des relations entre les sources de droit en matière sociale peut toujours faire l'objet de débat, à condition qu'il soit mené sérieusement et dans le respect de toutes les parties concernées. Mais il n'appartient certainement pas aux juges d'y intervenir de cette façon péremptoire.

### III. Le principe en danger ?

Les arrêts du 27 janvier ne visent explicitement que les différences de traitement entre catégories professionnelles. Le communiqué qui les accompagne ajoute même une restriction supplémentaire : « à tout le moins entre les catégories qui ont un support légal et entre lesquelles le législateur lui-même opère des différences ». Il précise également que « le principe d'égalité de traitement reste applicable aux conventions et accords collectifs de travail ». La Cour ne porterait donc qu'une atteinte « limitée » au contrôle par le juge de l'égalité de traitement. Rien n'est moins sûr.

La plupart des contentieux ont porté sur la distinction cadre / non-cadre. Mais bien d'autres distinctions catégorielles ont un « support légal ». Par exemple, des catégories de métiers auxquelles sont accordées des règles de représentativité particulières (28), ou les « catégories objectives » définies en matière de protection sociale complémentaire (29). D'autre part, les arguments présentés pour justifier la valeur des accords collectifs n'évoquent jamais le domaine sur lequel ils portent. Un même discours pourrait servir à limiter le contrôle du juge sur des inégalités entre établissements prévues par accord d'entreprise ou entre salariés embauchés à des

périodes différentes (30).

Le principe d'égalité de traitement pourrait ainsi être exclu de la sphère contractuelle (31) et réservé aux actes unilatéraux de l'employeur. Aux motifs déjà exposés pour réfuter cette position, nous en ajouterons un dernier. Placer les accords sous le regard vigilant du juge ne sert pas seulement à en vérifier la conformité aux règles de droit. C'est aussi une incitation à en assurer l'évolution au regard des transformations du salariat et des nouvelles attentes de la société. La plupart des conventions collectives sont encore marquées par les classifications issues des arrêtés *Parodi-Croizat* de 1945, et par une hiérarchisation des composantes du salariat qui n'a plus guère de pertinence aujourd'hui.

Les arrêts du 27 janvier ne peuvent que conforter un regrettable immobilisme, s'agissant particulièrement de la redéfinition de la catégorie des cadres et des garanties adaptées à la réalité de leur travail et de leur place dans l'organisation de l'entreprise. Fâcheux, très fâcheux.

**Philippe Masson**

(24) Formule adoptée par le Conseil constitutionnel. Voir, par exemple, la décision 2008-568 DC du 7 août 2008, qui censure le législateur pour n'avoir pas fixé dans la loi le seuil de déclenchement du droit au repos compensateur. Rappelons que, selon l'article 34 de la Constitution, « la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ».

(25) Tribune publiée dans *Le Monde* du 6 août 2011.

(26) Projet de loi constitutionnelle du 13 mars 2013, très critiqué et tombé aux oubliettes compte tenu d'une évidente absence de majorité pour la voter.

(27) Dispositif figurant à l'article L. 1 du Code du travail depuis la loi *Larcher* du 31 janvier 2007. Cf. Christophe Radé, « La loi négociée : simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale ? », *Droit Ouvrier* n° 743, juin 2010.

(28) Journalistes (article L. 7111-7 du Code du travail), personnels navigants techniques (articles L.6524-23 à 25 du Code des transports).

(29) Décret 2012-25 du 9 janvier 2012 permettant de diversifier les prestations des régimes complémentaires de protection sociale selon les catégories de salariés, sans que le dispositif perde son caractère « général », ouvrant droit à une exemption de cotisations sociales. Une catégorie peut, par exemple, être basée sur « le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail » décrits dans une convention collective.

(30) Cf. Alexandre Fabre, *op. cit.*

(31) « Ce qui se joue au cours de ces six ans [c'est-à-dire depuis le premier arrêt *Pain* du 1<sup>er</sup> juillet 2009], c'est l'impossible équilibre entre deux principes mis en exergue par la jurisprudence : le principe d'égalité de traitement et le principe de participation. Les arrêts du 27 janvier 2015 tranchent finalement clairement au profit du second. » (Laurence Pécaut-Rivolier, *op. cit.*).

**CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS** Contenu – Différences de traitement entre catégories professionnelles – Contrôle – Respect de l'égalité de traitement – Présomption simple – Renversement – Condition – Justification étrangère à toute considération de nature professionnelle.

**SYNDICAT PROFESSIONNEL** Rôle – Défense des droits et intérêts des salariés – Habilitation des salariés par la voie du vote.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 janvier 2015

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT contre  
Fédération des syndicats de sociétés d'études de conseil (p. n°13-22.179)

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, 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 ;

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 ;

(M. Frouin, prés. – M. Béraud, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

## DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (18<sup>e</sup> édition)

**Jean-Jacques Dupeyrou**, Professeur émérite de l'Université Panthéon-Assas (Paris II).

**Michel Borgetto**, Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris II), directeur du CERSA (Paris 2/CNRS).

**Robert Lafore**, Professeur à l'Institut d'études politiques de Bordeaux (COMPTRESEC, Université de Bordeaux).



Edition Dalloz - 2015  
EAN 13 : 978-2-247-13855-5  
51 euros

Cette nouvelle édition se veut fidèle à ce qui fait, depuis l'origine, la particularité de ce Précis : exposer de façon complète et détaillée le système français de sécurité sociale en rendant compte non seulement des règles juridiques qui régissent son fonctionnement, mais aussi du contexte social et économique, national et international, qui détermine son organisation.

La première partie, en forme de « théorie générale », se propose de faire ressortir les principales évolutions et caractéristiques du droit de la sécurité sociale ainsi que les grands problèmes auxquels il se trouve aujourd'hui confronté. La seconde partie s'attache à présenter le système français à travers les institutions qui le structurent, les domaines qu'il couvre (maladie, risques professionnels, vieillesse, famille...) et les régimes qui le composent (régime général, régimes particuliers, complémentaires...).

L'ouvrage intègre les divers changements survenus récemment : inflexion de la politique familiale, création d'une couverture complémentaire santé obligatoire, adoption d'une nouvelle convention de l'assurance chômage, poursuite des réformes en matière de retraite, sans oublier quantité d'autres ajustements ayant affecté l'organisation et le financement du système.

Le Précis entend ainsi fournir à ses utilisateurs – étudiants, chercheurs, professionnels, usagers... – les matériaux nécessaires pour appréhender un droit certes complexe et mouvant, mais plus que jamais crucial pour la vie de chacun comme pour le devenir de l'ensemble de la société.