

Présomption de justification des différences de traitement d'origine conventionnelle : touchée, mais pas coulée !

À propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 3 avril 2019

par Ylias FERKANE, Maître de conférences en droit,
Université Paris-Nanterre

PLAN

- I. Le sens de l'exigence de justification
- II. Le champ d'application de l'exigence de justification

Parmi les évolutions jurisprudentielles marquantes de la décennie passée, celle qui a abouti à ce que des différences de traitement d'origine conventionnelle puissent être considérées comme présumées, justifiées par le seul effet de leur signature par des organisations syndicales représentatives, est l'une de celles à avoir fait couler le plus d'encre (1). La plume de certains commentateurs fut sans surprise, acerbe, tant il est difficile d'admettre, même au nom d'une autonomie collective portée aux nues, qu'une restriction soit apportée à une règle dont la République a fait sa devise, l'égalité (2). C'est donc avec une satisfaction non feinte que l'on se doit d'accueillir l'arrêt rendu le 3 avril 2019, qui semble enfin freiner la résistible extension de la jurisprudence inaugurée par les arrêts du 27 janvier 2015 (3). Le tableau aurait pu être parfait si le retour en grâce de l'exigence de justification des différences de traitement d'origine conventionnelle n'était pas assorti d'une restriction lourde de sens et dont on peine, pour l'heure, à mesurer la portée exacte : la présomption de justification ne s'applique pas dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union européenne.

Au cas d'espèce, le litige concernait une salariée d'une banque. Affectée en 2012 sur le site de Saint-Lô, son poste avait été transféré à Caen en 2014. Or, en juillet 2013, avait été signé un accord d'entreprise prévoyant des mesures d'accompagnement à destination des salariés ayant fait l'objet de mutations géographiques ou fonctionnelles. L'accord prévoyait notamment des mesures sur « le temps partiel compensé », permettant aux salariés éligibles de bénéficier de jours de congés supplémentaires. Toutefois, ces mesures étaient réservées aux seuls salariés qui étaient en poste à Saint-Lô au 1^{er} juin 2011. La salariée, arrivée postérieurement à cette date, ne pouvait donc prétendre au bénéfice de ces avantages. Estimant que le refus qui lui était opposé méconnaissait les règles d'égalité de traitement, elle décida alors d'intenter une action en justice.

En appel, la Cour de Caen n'a pas hésité à faire droit à cette demande. Elle a estimé que la différence de traitement, fondée sur la date de présence sur le site de Saint-Lô, ne pouvait être considérée comme présumée justifiée. Elle a également considéré qu'aucune raison objective justifiant cette différence de traitement n'était avancée. Un pourvoi fut alors formé, puis rejeté par la Cour de cassation dans son arrêt du 3 avril 2019 (4).

A minima, deux enseignements peuvent être dégagés de cet arrêt. Le premier a des allures d'évidence au vu de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, mais mérite d'être rappelé. Il n'existe pas de

(1) P.-H. Antonmattei, « Avantages catégoriels d'origine conventionnelle et principe d'égalité de traitement : l'avis de tempête est levé ! », Dr ; Soc. 2015, p.351 ; A. Fabre, « Les négociateurs sociaux, « seuls juges » du principe d'égalité », Dr. Soc. 2015, p.237 ; L. Pécaut-Rivolier, « L'hommage de la Chambre sociale à la négociation collective. Revirement sur la jurisprudence « égalité de traitement » », SSL, 2015, n°1663 ; E. Peskine, « La Chambre sociale, architecte imprudent de la négociation collective », RDT, 2015, p.339 ; C. Radé, « Égalité de traitement et avantages catégoriels conventionnels : la volte-face de la Cour de cassation », Lexbase Hebdo, n°600, 5 février 2015.

(2) Il existerait, en France, une « passion pour l'égalité ». V. B. Dabosville, « L'égalité en matière de rémunération », RDT 2019, p.59. L'égalité est reconnue comme un principe de valeur constitutionnelle par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, n°98-23.098, Bull. civ. V, n°185).

(3) Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22.179, n°13-14.773 et n°13-25437, D., 2015. 829, obs. J. Porta et P. Lokiec ; *ibid.* 2340, obs. P. Lokiec et J. Porta ; RDT 2015. 472, obs. G. Pignarre. V. également les études mentionnées dans la n. 1.

(4) Cass. Soc. 3 avril 2019, n°17-11.970, O. Dutheillet de Lamothe et L. Marquet de Vasselot, SSL, 18 avril 2019, n°1858 ; G. Loiseau et J. Cavallini, JCP S, 1134, 2019 ; Dalloz actualité, obs. M. Peyronnet, 11 avril 2019 ; Dr. Soc. 2019, p.447, obs. C. Radé.

présomption générale de justification des différences de traitement d'origine conventionnelle, sans quoi la Chambre sociale ne se serait pas efforcée d'en étendre le champ d'application par petites touches au cours de ces dernières années. De cette affirmation, on déduit que la présomption de justification demeure dans certains domaines, et c'est là le second enseignement. Sur ce point, l'arrêt du 3 avril 2019 a pour mérite de tenter de corriger, en partie, les inconvénients d'une jurisprudence erratique peinant à circonscrire le champ d'application de la présomption de justification. Et pour déterminer le critère de partition, c'est vers le droit de l'Union européenne que la Chambre sociale s'est tournée, non sans risques. L'adoption d'une motivation enrichie ne peut qu'être approuvée. Toutefois, la seule lecture de l'arrêt, même sous cette forme, ne suffit pas à dissiper tous les doutes. La mise en ligne d'une notice explicative et la nécessité pour le lecteur perdu de s'y référer ne constituent-elles pas, à ce titre, un aveu des incertitudes qui entourent la décision ? La solution dégagée demande encore à être précisée.

I. Le sens de l'exigence de justification

Dans une série d'arrêts rendus le 27 janvier 2015, la Chambre sociale avait marqué les esprits en opérant un revirement radical de jurisprudence. Elle y avait affirmé que des différences de traitement entre catégories professionnelles, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, étaient présumées justifiées (5). Afin d'expliquer un tel virage, la Chambre sociale s'en était remise à la légitimité des interlocuteurs sociaux. Si les différences de traitement doivent être présumées justifiées, c'est parce que les accords qui en sont à l'origine « *sont 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* ». Sentence discutable si tant est qu'on admette que l'égalité est à ranger parmi ces exigences dont l'autonomie collective ne saurait trop facilement se défaire.

La légitimité renforcée des interlocuteurs sociaux par la loi du 20 août 2008 (6), avec la mise en avant du critère de l'audience électorale, justifiait ainsi, d'après la Chambre sociale, quelques accommodements. Or, établir une présomption de justification est une chose, redéfinir l'objet de la preuve en est une autre. On aurait pu imaginer qu'au vu de la présomption ainsi posée, il reviendrait aux salariés d'apporter, chose difficile, la preuve que la différence de traitement d'origine conventionnelle ne reposait pas sur un critère objectif et pertinent. Il n'en était

rien, puisqu'il était exigé alors de celui qui entendait contester le bien-fondé des différences de traitement qu'il établisse que celles-ci étaient étrangères à « *toute considération de nature professionnelle* », formule extrêmement restrictive (7). À ce titre, on ne peut que se ranger du côté de l'avocat général qui, dans l'avis rendu dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 3 avril 2019, a estimé qu'une telle restriction de l'objet de la preuve donnait un caractère « *presque irréfragable* » à la présomption de justification (8). L'abandon d'une telle exigence, dans le champ défini par la Chambre sociale, doit donc être salué.

Désormais, la présomption de justification ne joue plus dans les domaines de mise en œuvre du droit de l'Union européenne. En adoptant une telle solution, la Chambre sociale semble souhaiter freiner le mouvement d'extension de la jurisprudence inaugurée en 2015. La cour d'appel était clairement animée de la même intention, même si elle avait, pour ce faire, opté pour une stratégie argumentative différente. En effet, elle soutenait que la présomption de justification ne jouait que lorsque les différences de traitement étaient opérées entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes. Elle semblait ainsi faire écho à la jurisprudence du Conseil d'État (9). Toutefois, pareil raisonnement heurtait trop frontalement la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, qui a admis à

(5) Cela n'est pas sans rappeler l'art. L.2262-13 du Code du travail, introduit par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, qui prévoit qu'« *il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent* ».

(6) Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(7) Pour un ex. de sa mise en œuvre, v. Cass. Soc. 26 avril 2017, n°15-23.968 rendu à propos d'indemnités forfaitaires de repas en cas de déplacement, D. 2017, P. Lokiec et J. Porta, p. 813.

(8) Avis de l'avocat général A. Berriat, p. 8.

(9) CE, 17 mars 2017, n° 396.835 : « *lorsqu'une différence de traitement entre salariés relève de celles qui sont présumées justifiées, ainsi que c'est le cas lorsqu'elles sont opérées entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. En revanche, lorsqu'une différence de traitement ne relève pas de celles qui sont présumées justifiées, elle ne peut être pratiquée entre des salariés placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* ».

plusieurs reprises que des différences de traitement soient présumées justifiées, alors même qu'il n'était pas question de catégories professionnelles. Tel fut, notamment, le cas des différences de traitement entre salariés appartenant à la même entreprise, mais à des établissements distincts, qu'elles soient opérées par voie d'accord d'établissement (10) ou d'entreprise (11).

Mais comment justifier le retour d'une exigence de justification sans donner à cette volte-face des allures de camouflet ? En invoquant le droit de l'Union européenne et en restreignant par-là même le champ d'application de l'exigence. En effet, la Cour de cassation s'en réfère au « *principe d'égalité de traitement [qui] constitue également un principe général du droit de l'Union, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* ». Elle se réfère, de la sorte, à la jurisprudence de la CJUE, dont il ressort que le « *principe d'égalité de traitement constitue un principe général du droit de l'Union, consacré à l'article 20 de la Charte, dont le principe de non-discrimination énoncé à l'article 2, paragraphe 1^{er}, de la Charte est une expression particulière* » (12). L'article 20, qui dispose que « *toutes les personnes sont égales en droit* », présente l'avantage d'être suffisamment large pour garantir une application de l'exigence de justification aussi bien en matière d'égalité de traitement que de discrimination. Sur ce point, on se rallie à l'analyse d'un auteur pour qui, « *sans vraiment énoncer de contre-vérités, le raisonnement glisse insensiblement sur les imprécisions de la terminologie européenne de l'égalité, mêlant sans précaution des aspects tenant à la prohibition des discriminations, aux règles d'égalité de traitement proprement dites et au principe d'égalité devant la règle* » (13). Raisonnement qui n'est pas sans soulever de redoutables questions parmi lesquelles le régime de la preuve.

Quoi qu'il en soit, une fois les articles 20 et 21 de la Charte invoqués, la Cour de cassation est libre de considérer que la « *généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement*

ne peut qu'être écartée » dans la mesure où elle heurte, « *dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union* », « *les règles de preuve* » qui lui sont « *propres* ». Autrement dit, dans ces domaines, il n'est pas possible de faire reposer, en la matière, la charge de la preuve sur le seul salarié (14).

En conséquence, lorsqu'une différence de traitement ne relève pas de celles qui sont présumées justifiées, elle ne peut être pratiquée entre des salariés placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. On notera, à ce titre, que la Cour de cassation fait référence à sa jurisprudence *Pain* (15), qu'elle qualifie d'« *établie* », pour signaler immédiatement que celle-ci a été écartée à chaque fois qu'une présomption de justification a été reconnue. Or, la notice explicative de l'arrêt du 3 avril 2019 précise que la Cour de cassation n'entend pas revenir sur les cas dans lesquels elle a admis l'existence d'une présomption de justification. On ne peut donc conclure à un retour pur et simple de la jurisprudence *Pain* (16). L'exigence de justification sur la base de raisons objectives et pertinentes ne vaut que dans un domaine restreint, à savoir celui des domaines où le droit de l'Union est mis en œuvre.

L'« *exigence d'objectivité* » (17) est ainsi mise en valeur. Elle trouve à s'appliquer lorsqu'on se trouve dans des situations comparables. Il faut donc une identité de situation rapportée à l'avantage. En l'espèce, il a bel et bien été relevé que les salariés étaient « *placés dans une situation exactement identique au regard des avantages de cet accord dont l'objet est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliqués par le transfert des services à Caen et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale* ». L'identité de situation ayant été établie, il s'agissait alors de déterminer si la différence de traitement était objectivement justifiée. À cet égard, la Chambre sociale s'appuie sur la jurisprudence de la CJUE, rappelant au

(10) Cass. Soc. 3 novembre 2016, n° 15-18.444, obs. I. Odoul-Asorey, RDT, 2017, p. 140 ;

(11) Cass. Soc. 4 octobre 2017, n° 16-17.517, obs. J.-F. Cesaro, JCP S 2017, 813 ; obs. P. Lokiec et J. Porta, D., 2018, 29 ; obs. Y. Ferkane, RDT 2018, p. 67.

(12) CJUE, 22 mai 2014, *Glatzel*, aff. C-356/12, p. 43.

(13) F. Guiomard, « Éloge du baroque », Le billet, dalloz-actu-étudiant.fr, 15 avril 2019.

(14) Le raisonnement est le suivant : « *dans une situation de discrimination apparente, c'est à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération constatée. En effet, les travailleurs seraient privés du moyen de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations devant la juridiction nationale si la présentation*

d'éléments permettant de révéler une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer à l'employeur la charge de prouver que la différence de rémunération n'est pas, en réalité, discriminatoire », CJCE, 27 octobre 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby contre Frenchay Health Authority et Secretary of State for Health*, aff. C-127/92, p. 18.

(15) Cass. Soc., 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675, Dr. Ouvr., 2009, p. 551, obs. C. Ménard ; Dr. Soc. 2009, p. 1169, obs. P.-H. Antonmattei.

(16) *V. contra* les développements au sujet de l'arrêt d'O. Dutheillet de Lamothe et L. Marquet de Vasselot, SSL, 18 avril 2019, n° 1858.

(17) Sur la qualification d'exigence rapportée à l'objectivité, cf. V. Ilieva, *L'exigence d'objectivité en droit du travail*, Thèse Paris Nanterre, 2018, pp. 31 et s.

passage que la reconnaissance de l'exigence d'objectivité fut d'abord le fait des juges européens (18) avant que les juges français s'en emparent (19). Elle fait état d'un arrêt dans lequel la CJUE a été amenée à interpréter la notion de « *raisons objectives* », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. La CJUE y a estimé que cette notion ne pouvait être comprise comme autorisant à justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette dernière était prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une convention collective. Autrement dit, le simple fait qu'une différence de traitement soit prévue par une convention collective ne suffit pas à lui conférer un caractère objectif... Il fallait le rappeler (20). De plus, la CJUE précise que la « *notion requiert que l'inégalité de traitement en cause soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de*

critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet ». Cette tentative d'explication de la notion est, en certains aspects, tautologique, mais a pour mérite de souligner que, si l'on prend l'exigence d'objectivité au sérieux, celle-ci implique également de s'assurer de la pertinence des raisons avancées pour fonder la différence de traitement. Dit autrement, les raisons à l'origine de la différence de traitement doivent passer du for interne au for externe, afin que l'employeur puisse s'expliquer et qu'un débat judiciaire s'ouvre éventuellement à leur sujet (21). Mais cela ne suffit pas. Il faut également que l'inégalité ainsi instituée soit pertinente, c'est-à-dire rationnelle et raisonnable, ainsi qu'en adéquation avec l'objectif poursuivi. Or, en l'espèce, la différence de traitement était fondée sur la seule date de présence des salariés sur le site de Saint-Lô. Pareille considération ne pouvait valablement pas justifier que des salariés amenés à changer de fonctions ou de lieu de travail, et donc soumis aux mêmes contraintes professionnelles, économiques et familiales, soient traités différemment.

II. Le champ d'application de l'exigence de justification

Dans sa formulation, la solution dégagée par la Chambre sociale semble, au premier abord, limpide. Il n'existe pas de présomption générale de justification des différences de traitement entre les salariés opérées par voie d'accords collectifs. Les choses se compliquent lorsqu'on essaye ensuite de déterminer les champs dans lesquels ladite présomption demeure et ceux dans lesquels elle est écartée. L'entreprise de bornage s'avère redoutable. Le droit de l'Union européenne est appelé en renfort. La présomption de justification ne s'applique pas dans les domaines où celui-ci est mis en œuvre.

Il importe donc de déterminer ce que recouvrent ces « *domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union* ». Là est le cœur de l'analyse. La formule employée est, sans doute, la plus énigmatique de l'arrêt. À en croire le conseiller rapporteur en charge de l'instruction

du dossier dans cette affaire, « *lesdits domaines ne se cantonnent pas à ceux circonscrits par les critères expressément qualifiés de discriminants (...), mais sont susceptibles d'embrasser aussi bien des dispositions afférentes au congé parental, aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats à temps partiel, aux contrats de travail intérimaire, que d'autres propres aux congés ou au temps de travail* » (22). À ce titre, il relève que, contrairement au droit français, « *le droit de l'Union ne connaît pas de distinction entre un droit de la discrimination se rapportant à des critères de différenciation illicites inhérents à la personne du salarié et le principe d'égalité de traitement* ». Il en déduit surtout que « *notre construction jurisprudentielle du principe d'égalité de traitement n'est opérante que dans la mesure où, par son champ d'application, elle empiète non pas uniquement sur le champ des discriminations inhérentes à la personne du salarié,*

(18) V. par ex. en matière de rémunération, CJCE, 27 octobre 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby c. Frenchay Health Authority*, aff. C-127/92, p. 18 et CJUE, 9 mars 2017, *Milkova*, aff. C-406/15, p. 55. En matière de différence de traitement entre le travailleur permanent et le travailleur temporaire à durée déterminée ou indéterminée, CJUE, 25 juillet 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi c/ Consorci Sanitari de Terrassa*, aff. C-96/17.

(19) Cf. V. Ilieva, thèse cit., p. 28 et H. Kobina Gaba, « La notion de critères ou éléments objectifs ou raison ou situation objective : influence du droit européen sur le droit national », RRJ, 2012-4, p. 1617.

(20) CJCE, 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, aff. C-307/05, pts 57 et 58.

(21) En ce sens, v. A. Lyon-Caen, pour qui l'impératif d'objectivité implique des explications plus que des justifications, « À travail égal, salaire égal. Une règle en quête de sens », RDT 2006, p. 16.

(22) Rapport du conseiller rapporteur F. Le Masne de Chermont, p. 18.

mais sur le champ normatif du droit de l'Union pris dans son ensemble ». On comprend bien, au travers de ce rapport, que les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union recoupent bien les domaines où s'appliquent les règles de non-discrimination, mais aussi ceux où s'applique la règle d'égalité de traitement. La précision est d'importance, car elle justifie que l'on écarte la présomption de justification au-delà des seuls cas où une discrimination est constatée.

Mais cela dit peu, en réalité, du champ couvert par ces domaines. Afin d'y voir plus clair, il convient de se référer à l'article 51 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont la notion de « mise en œuvre du droit de l'Union » est issue (23). Celle-ci est employée afin de signifier que les dispositions de la Charte ne confèrent aucune compétence nouvelle au droit de l'Union. Mais comment identifier ces domaines ?

Deux approches sont possibles. La première se veut restrictive. Elle consiste à considérer que les domaines en question sont ceux dans lesquels l'État membre est tenu de transposer ou d'appliquer le droit de l'Union européenne dans l'ordre juridique interne. La transposition d'une directive européenne par l'adoption d'une loi ou d'un décret est, en ce sens, un exemple typique de mise en œuvre du droit de l'Union européenne. La seconde approche se veut plus large et donc plus ambitieuse. Elle invite à admettre que les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union dépassent ceux où les États membres agissent en application d'une réglementation de l'Union européenne. On est alors amené à considérer que les domaines en question sont tous ceux où les normes nationales entrent dans le champ d'application du droit de l'Union, sans que ne soit exigé un acte de transposition.

Invitée à opter pour l'une de ces approches, la CJUE a estimé, dans un arrêt rendu en Grande chambre, que « les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union, mais pas en dehors de telles situations » (24). Autrement dit, l'applicabilité du droit de l'Union implique celle des droits fondamentaux garantis par la Charte. C'est donc clairement pour la seconde approche que la CJUE a marqué sa faveur. Ainsi, il n'est pas exigé que les normes nationales litigieuses aient été adoptées afin de transposer une norme européenne pour que

celles-ci soient considérées comme relevant des domaines de mise en œuvre du droit de l'Union. Il faut se référer aux domaines dans lesquels l'Union dispose d'une compétence partagée en droit social et qui sont visés à l'article 153 du TFUE, ainsi qu'aux domaines où elle dispose d'une compétence spécifique. Or, ces domaines sont nombreux. On y trouve, entre autres, l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail, la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, l'information et la consultation des travailleurs ou bien encore la Sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs. Voilà de quoi alimenter les aspirations à une application extensive de la solution dégagée dans l'arrêt du 3 avril 2019 et à une analyse nouvelle des arrêts rendus jusqu'alors. *Quid*, par exemple, du devenir des arrêts du 13 mars 2013, dont il ressort que le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas en matière de protection sociale complémentaire des salariés en cas de différences de traitement entre salariés appartenant à des catégories professionnelles différentes (25) ?

Toutefois, il ne suffit pas de se trouver dans l'un des domaines de compétence de l'Union européenne pour que la présomption de justification soit écartée. Il faut également que le droit de l'Union soit « mis en œuvre ». C'est ce que la CJUE a déjà eu l'occasion d'affirmer : « le seul fait qu'une mesure nationale relève d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences ne saurait la placer dans le champ d'application du droit de l'Union et, donc, entraîner l'applicabilité de la Charte ». Elle a estimé que l'idée de mise en œuvre « présuppose l'existence d'un lien de rattachement entre un acte du droit de l'Union et la mesure nationale en cause, qui dépasse le voisinage des matières visées ou les incidences indirectes de l'une des matières sur l'autre ». Mieux, elle livre un *modus operandi* afin de déterminer si une mesure nationale relève de la mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51. Il convient de s'assurer, « parmi d'autres éléments, si la réglementation nationale en cause a pour but de mettre en œuvre une disposition du droit de l'Union, le caractère de cette réglementation et si celle-ci poursuit des objectifs autres que ceux couverts par le droit de l'Union, même si elle est susceptible d'affecter indirectement ce dernier, ainsi que s'il existe une réglementation du droit de l'Union spécifique en la matière ou susceptible de l'affecter » (26). Voilà qui obscurcit

(23) Elle-même issue de la jurisprudence de la CJCE antérieure à l'adoption de la Charte : « les exigences découlant de la protection des droits fondamentaux dans l'ordre juridique communautaire lient également les États membres lorsqu'ils mettent en œuvre des réglementations communautaires » (CJCE, 24 mars 1994, *Bostock*, aff. C-2/92).

(24) CJUE, 26 février 2013, *Åkerberg Fransson*, aff. C-617/10, pts 17 et 19.

(25) Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 10-28.022, n° 11-20.490. Sur ces arrêts, v. le n° 1576 de la SSL, 18 mars 2013.

(26) V. en ce sens, arrêts *Gueye et Salmerón Sánchez*, aff. C-483/09 et C-1/10, EU :C :2011 :583, pts 55, 69 et 70, ainsi que *Pringle*, aff. C-370/12, EU :C :2012 :756, pts 104, 105, 180 et 181.

le tableau et invite à l'interprétation. Il y a fort à craindre, au vu de l'incertitude qui entoure l'identification des domaines de mise en œuvre du droit de l'Union, qu'il faille se livrer à une casuistique délicate. On imagine qu'*a minima*, l'exigence d'un lien de rattachement supposera d'établir que, dans les domaines litigieux, le droit de l'Union a posé une règle d'égalité. En ce sens, la CJUE a récemment estimé que « *dans la mesure où l'égalité en droit que l'article 20 de la Charte consacre a, en ce qui concerne les travailleurs à durée déterminée, été mise en œuvre par la directive 1999/70, et en particulier par la clause 4 de l'accord-cadre qui figure à l'annexe de celle-ci, la situation en cause dans l'affaire au principal doit être examinée à la lumière de cette directive et de l'accord-cadre* » (27).

Reste à déterminer si, dans l'affaire qui était soumise à la Chambre sociale, on se trouvait bien dans l'un des domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union. Or, sur ce point, rien n'est moins sûr (28). On peut faire valoir que « *les dispositions conventionnelles litigieuses concernaient (...) les travailleurs à temps partiel et entraînent donc directement dans le champ de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel (...), et qui affirme explicitement, dans sa clause 4, le droit à la non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps complet* » (29). Le raisonnement est séduisant. Toutefois, on peut émettre quelques doutes à son sujet. Il est vrai l'article I-B de l'accord collectif litigieux portait sur un dispositif qualifié de « *temps partiel compensé* », mais cela permet-il vraiment de conclure que l'on se trouve bien dans un domaine de mise en œuvre du droit de l'Union ? À y regarder de plus près, rien ne dit dans l'arrêt qu'il était véritablement question de travail à temps partiel, hormis la dénomination du dispositif. Ce dernier prévoyait l'assouplissement de la durée du travail au regard de l'augmentation de la durée du trajet domicile-lieu de travail liée à une modification du lieu de travail. L'accord avait ainsi pour objet « *d'accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles* ». Surtout, celui-ci réservait ces « *compensations de transfert de lieu de travail* » aux salariés présents dans l'entreprise à la date du 1^{er} juin 2011. Il n'était donc pas question d'introduire une différence de traitement entre salariés travaillant

à temps partiel et ceux travaillant à temps plein, mais bien entre salariés entrés dans l'entreprise avant et après le 1^{er} juin 2011. Or, on peine à déterminer de quel domaine de mise en œuvre du droit de l'Union européenne il était question ici.

Il demeure néanmoins une possibilité pour sauver l'édifice argumentatif ainsi édifié. Selon l'adage classique, la Cour de cassation ne statue que sur « *le moyen, rien que le moyen, mais tout le moyen* ». Or, dans la première branche du moyen unique du pourvoi, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie demandait simplement à ce que la présomption de justification des différences de traitement d'origine conventionnelle s'applique en toutes circonstances. Il n'était donc pas demandé à la Cour de cassation de déterminer si une différence de traitement fondée sur la date d'entrée dans une entreprise était comprise dans les domaines de mise en œuvre du droit de l'Union européenne, mais simplement de dire s'il existait une présomption générale de justification des différences de traitement d'origine conventionnelle. Ce à quoi la Chambre sociale répond, en substance, que la généralisation de la présomption de justification instaurée par les arrêts du 27 janvier 2015 exposerait la France à l'engagement de sa responsabilité pour non-respect du droit de l'Union. Admettre une telle analyse invite alors à estimer qu'une différence de traitement d'origine conventionnelle, fondée sur la date de présence d'un salarié dans une entreprise, pourrait très bien être présumée justifiée.

Cependant, là encore, on ne peut être catégorique. Le contrôle normatif lourd exercé par la Chambre sociale signifie que la cour d'appel ne pouvait, à partir de ses constatations de fait, qu'aboutir à la solution retenue. Aussi, il peut laisser à penser, comme le suggère l'arrêt *in fine*, que toute différence de traitement fondée sur la date de présence des salariés sur un site désigné ne saurait être présumée justifiée (30).

Autre interrogation pouvant être soulevée, peut-on déduire de l'arrêt du 3 avril 2019 que la présomption de justification s'applique dans tous les cas ne relevant pas des domaines de mise en œuvre du droit de l'Union européenne ? Tel ne semble pas être le cas.

(27) CJUE, 25 juillet 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi c/ Consorci Sanitari de Terrassa*, aff. C-96/17, p. 20.

(28) En ce sens, on se référera aux analyses de I. Omarjee et G. Loiseau, « L'accord collectif comme justification d'une inégalité de traitement : quelles limites ? », RDT 2019, p. 301.

(29) C. Radé, « La Cour de cassation et l'égalité de traitement : l'exception communautaire », Dr. Soc. 2019, p. 447.

(30) Semble abonder en ce sens Cass. Soc. 7 décembre 2017, n°16-14.235 ou bien encore Cass. Soc. 3 mai 2018, n°16-11.588, dont il résulte que « *le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle*

à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide, dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire ». Le propos doit, toutefois, être nuancé au regard de la jurisprudence applicable en matière de transfert et ses conséquences sur le statut collectif. Sur ce point, v. Cass. Soc. 28 juin 2018, n° 17-16.499.

À ce titre, il n'est pas anodin que la Chambre sociale fasse état de l'absence de présomption de justification au regard du principe d'égalité de traitement au bénéfice d'un accord collectif établissant une différence de traitement en fonction du degré de participation à un mouvement de grève (31). Il ne semble pas s'agir d'un domaine de mise en œuvre du droit de l'Union européenne et, pourtant, la présomption de justification ne joue pas. C'est dire que, même en dehors des domaines de mise en œuvre du droit de l'Union, il existe des cas où la présomption peut être écartée.

La portée de l'arrêt du 3 avril 2019 est donc plus qu'incertaine. La notice explicative de l'arrêt précise de manière explicite que les solutions retenues depuis 2015 continuent à s'appliquer. Il ne faut donc pas surestimer cette portée. L'arrêt rendu le 10 avril 2019 au visa du principe d'égalité de traitement le confirme. Dans la lignée de sa jurisprudence antérieure, la Chambre sociale continue à considérer qu'en matière de transfert conventionnel (32), la présomption de justification demeure (33). Pourtant, il était bel et bien question, en l'espèce, d'un domaine dans lequel le droit de l'Union européenne régit certains aspects au travers de la directive 2001/23/CE

du Conseil du 12 mars 2001 sur les transferts d'entreprise. Simplement, certains ont pu faire remarquer que cette directive ne pose aucun principe d'égalité entre salariés dont le contrat de travail a été transféré et salariés de l'employeur entrant. La prudence est donc de mise, d'autant que le droit de l'Union européenne n'avait pas été invoqué par les parties dans cette affaire. L'incertitude qui entoure la réelle portée de l'arrêt commenté invite les interlocuteurs sociaux à veiller à ce que les différences de traitement qu'ils instituent s'appuient sur des raisons objectives. Elle invite également les défenseurs des salariés à investir pleinement ce nouveau champ argumentatif. Ce n'est qu'à ce prix que les juges pourront éclaircir les choses dans l'espoir que l'exigence d'égalité retrouve progressivement sa valeur principielle (34). À ce sujet et au final, on émettra, sous forme d'interrogations, un regret. Le détour par le droit de l'Union européenne était-il vraiment nécessaire ? N'aurait-il pas été plus simple (mais plus ambitieux) de poser une exigence générale de justification des différences de traitement d'origine conventionnelle ou, à tout le moins, d'abandonner la notion de différence « étrangère à toute considération de nature professionnelle » ?

Ylias Ferkane

(31) Cass. Soc. 13 décembre 2017, n° 16-12.397, D. 2018. 813, obs. P. Lokiec et J. Porta.

(32) Cass. Soc. 30 novembre 2017, n° 16-20.532 à 16-20.539, obs. A. Fabre, RDT, 2018, p. 56.

(33) Et ce alors même que l'arrêt du 30 novembre 2017 n'est pas mentionné dans la notice explicative de l'arrêt au titre des arrêts qui continuent à s'appliquer malgré le revirement.

(34) Principe entendu, ici, au sens de principe descriptif d'application générale rendant compte de l'état du droit positif. Il va de soi que le principe d'égalité de traitement est bien un « principe norme », dès lors qu'il est reconnu par la Cour de cassation. Sur les différents usages de la notion de principe, cf. A. Jeammaud, « Les principes dans le droit français du travail », Dr. Soc. 1982, p. 618.

Annexe :

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE Égalité de traitement – Différences opérées par voie de convention ou d'accord collectif – Présomption de justification – Caractère général (non) – Domaine – Application aux domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union européenne (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 avril 2019

Mme M. contre Caisse régionale du Crédit agricole mutuel (CRCAM) de Normandie (p. n° 17-11.970)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 27 janvier 2017), Mme M., engagée le 3 mars 1997 par la caisse régionale du Crédit agricole mutuel (CRCAM) de la Manche aux droits de laquelle vient la CRCAM de Normandie, a été affectée à compter du 27 août 2012, au poste de coordinateur gestion achats au sein du service expert du site de Saint-Lô. Ce service ainsi que celui du site d'Alençon ont été regroupés sur le site de Caen au cours des mois d'août et de septembre 2014.

2. Se plaignant de subir une différence de traitement injustifiée par rapport à ses collègues bénéficiaires, pour avoir été affectés sur le site de Saint-Lô à la date

du 1^{er} juin 2011, des mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles prévues par l'accord d'entreprise n°79, du 5 juillet 2013, relatif aux mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles dans le cadre du regroupement des services experts basés à Saint-Lô et Alençon sur le site de Caen de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Coutances afin d'obtenir le bénéfice de ces mesures.

3. Par jugement du 12 novembre 2015, cette juridiction a rejeté les demandes de la salariée aux motifs, d'une part, que, n'étant pas présente sur le

site de Saint-Lô le 1^{er} juin 2011, celle-ci ne relevait pas dudit accord et, d'autre part, que les différences de traitement considérées résultaient d'un accord d'entreprise majoritaire.

4. Par arrêt du 27 janvier 2017, ce jugement a été infirmé par la cour d'appel de Caen qui a jugé que le même accord est applicable à la salariée à compter du 15 septembre 2014, celle-ci étant bénéficiaire des stipulations de l'article I-B de cet accord sur le temps de travail partiel compensé, soit de quarante-huit jours de congés pour la période arrêtée au 24 novembre 2016 et d'une journée de congés toutes les deux semaines de travail à compter de cette date.

5. Pour ce faire, la cour d'appel a, d'abord, apprécié l'existence d'une différence de situation au regard du critère de l'objet de l'avantage en cause en retenant que les salariés du site de Saint-Lô sont placés dans une situation exactement identique au regard des avantages institués par l'accord dont l'objet est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliquée par le transfert des services à Caen et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale.

6. Elle a, ensuite, s'agissant d'une différence de traitement fondée sur la date de présence sur le site et non sur l'appartenance à une catégorie professionnelle ou sur une différence de fonctions au sein d'une telle catégorie, écarté l'existence d'une présomption de justification de la différence de traitement considérée.

7. Elle a, enfin, relevé qu'aucune raison objective n'était alléguée par l'employeur.

8. Elle a retenu, par ailleurs, que, en toute hypothèse, la différence de traitement fondée sur la date de présence sur le site est étrangère à toute considération professionnelle.

Examen du moyen

9. La CRCAM de Normandie fait grief à l'arrêt de dire que l'accord n°79 est applicable à la salariée à compter du 15 septembre 2014 et que celle-ci est bénéficiaire des stipulations de l'article I-B sur le temps partiel compensé, soit de quarante-huit jours de congés pour la période arrêtée au 24 novembre 2016 et d'une journée de congé toutes les deux semaines de travail à compter de cette date, alors :

1°/ que les accords collectifs étant 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, il appartient à celui qui soutient que les différences de traitement qu'ils prévoient portent atteinte au principe d'égalité de traitement de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'en refusant d'appliquer cette présomption de justification

à l'accord collectif réservant des compensations de transfert de lieu de travail aux salariés présents dans l'entreprise à la date du 1^{er} juin 2011, ce qui ne laissait aucune marge d'appréciation à l'employeur, aux motifs inopérants, d'une part que ces salariés ne constituaient pas une catégorie professionnelle ni qu'ils avaient des fonctions distinctes au sein d'une même catégorie professionnelle, et d'autre part que l'employeur n'alléguait aucune raison objective justifiant ce choix et ne démontrait pas que la différence de traitement constatée était étrangère à toute considération professionnelle, la cour d'appel a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article liminaire, « Champ d'application », de l'accord n°79 convenu le 5 juillet 2013 au sein de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie ;

2°/ que le juge ne doit pas dénaturer les conclusions des parties ; qu'en jugeant que l'employeur n'alléguait aucune raison objective justifiant le critère arrêté par l'accord et ne démontrait pas que la différence de traitement constatée était étrangère à toute considération professionnelle, cependant qu'il rappelait que la date retenue par les partenaires sociaux s'expliquait par la coïncidence avec la dénonciation d'un engagement unilatéral de l'employeur, qu'une commission d'examen des demandes individuelles avait validé l'application de l'accord à la salariée et que réserver un avantage conventionnel en fonction de la date de présence dans l'entreprise constituait une différence objective de situations fréquemment retenue dans les accords collectifs, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

3°/ que le critère de la date de présence dans l'entreprise n'est pas étranger à toute considération de nature professionnelle ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et l'article liminaire, « Champ d'application », de l'accord n°79 convenu le 5 juillet 2013 au sein de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie ;

Motifs de l'arrêt

10. La première branche du moyen est fondée sur l'existence d'une présomption de justification des différences de traitement opérées par voie d'accord collectif que la Cour est invitée à reconnaître de manière générale, quelles que soient les différences de traitement considérées.

11. À cet égard, il résulte d'une jurisprudence établie que les accords collectifs sont soumis au principe d'égalité de traitement en sorte que la Cour a jugé que les différences de traitement que ceux-ci instaurent entre les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage considéré doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Soc., 1 juillet 2009, pourvoi n°07-42.675, Bull. 2009, V, n°168).

12. Cependant, dans la mesure où elles sont 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, la Cour a été conduite à reconnaître que les différences de traitement entre catégories professionnelles 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 (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, 13-14.908, Bull. 2015, V, n° 8, Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9 et Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-25.437, Bull. 2015, V, n° 10).

13. En vertu de la même considération, la Cour a établi des présomptions identiques de justification des 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 collectif (Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 15-11.324, Bull. 2016, V, n° 130), entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'entreprise (Soc., 4 octobre 2017, pourvoi n° 16-17.517, Bull. 2017, V, n° 170), ainsi que, de manière spécifique, entre des salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou établissements distincts, opérées par voie d'accord collectif (Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-12.925, en cours de publication).

14. La Cour a jugé également que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements 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 (Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444, Bull. 2016, V, n° 206).

15. En revanche, la Cour a refusé de reconnaître une présomption de justification au regard du principe d'égalité de traitement au bénéfice d'un accord collectif établissant une différence de traitement en fonction du degré de participation à un mouvement de grève (Soc., 13 décembre 2017, pourvoi n° 16-12.397, en cours de publication).

16. Par ailleurs, le principe d'égalité de traitement constitue également un principe général du droit de l'Union, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié. Une différence de traitement

est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné (CJUE, arrêt du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, point 55).

17. Ainsi que l'énonce la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 12 octobre 2004, Wippel (C-313/02, points 54 à 56), tant pour l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, prévue aux articles 2, § 1, et 5, § 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail que pour celle des discriminations entre travailleurs à temps plein et à temps partiel prévue à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, le principe général d'égalité ne se cantonne pas à l'interdiction de telles discriminations qui n'en est que l'expression spécifique, ce principe s'appliquant, conformément à l'article 51, § 1, de la Charte, dès lors qu'est mis en oeuvre le droit de l'Union.

18. Il s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié (voir, en ce sens, CJUE, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, 43-75, point 39, du 27 juin 1990, Kowlaska, C-33/89, point 13, du 17 juillet 2008, Raccanelli, C-94/07, point 45, du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, point 77).

19. À cet égard, saisie d'une demande préjudicielle d'interprétation de la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, la Cour de justice de l'Union européenne a exclu, dans son arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, points 57 et 58), que cette notion puisse être comprise comme autorisant à justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette dernière est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une convention collective.

20. Le contrôle du respect du principe d'égalité de traitement au sens du droit de l'Union repose sur un mécanisme probatoire tel que lorsqu'un employé fait valoir que ce principe a été violé et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu

violation dudit principe (CJUE, arrêt du 10 mars 2005, Nikouloudi, C-196/02, point 75).

21. Par ailleurs, en vertu du même principe, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie (CJUE, arrêt Milkova, du 9 mars 2017, C-406/15, point 67).

22. Dès lors, d'une part, la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, serait, dans les domaines où est mis en oeuvre le droit de l'Union, contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement. D'autre part, dans ces domaines, une telle présomption se trouverait privée d'effet dans la mesure où les règles de preuve propres au droit de l'Union viendraient à s'appliquer. Partant, la généralisation d'une présomption de justification

de toutes différences de traitement ne peut qu'être écartée.

23. Il en résulte qu'ayant retenu que l'accord n° 79 opère, entre les salariés, une différence de traitement en raison uniquement de la date de présence sur un site désigné, que les salariés sont placés dans une situation exactement identique au regard des avantages de cet accord dont l'objet est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliqués par le transfert des services à Caen et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale, la cour d'appel en a déduit à bon droit que, s'agissant d'une différence de traitement fondée sur la date de présence sur un site, celle-ci ne saurait être présumée justifiée. La cour d'appel ayant retenu ensuite qu'aucune raison objective n'était alléguée par l'employeur, elle a, hors toute dénégation, légalement justifié sa décision.

24. Il s'ensuit que le moyen, inopérant en sa troisième branche en ce qu'il vise des motifs surabondants, n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS, LA COUR :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cathala, prés. - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)



RÉSONNANCE

Une sociologie de la relation au monde

Par Hartmut Rosa

Si l'accélération constitue le problème central de notre temps, la résonance peut être la solution. Telle est la thèse du présent ouvrage, lequel assoit les bases d'une sociologie de la « vie bonne » – en rompant avec l'idée que seules les ressources matérielles, symboliques ou psychiques suffisent à accéder au bonheur.

La qualité d'une vie humaine dépend du rapport au monde, pour peu qu'il permette une résonance. Celle-ci accroît notre puissance d'agir et, en retour, notre aptitude à nous laisser « prendre », toucher et transformer par le monde. Soit l'exact inverse d'une relation instrumentale, réifiante et « muette », à quoi nous soumet la société moderne. Car si nous les recherchons, nous éprouvons de plus en plus rarement des relations de résonance, en raison de la logique de croissance et d'accélération de la modernité, qui bouleverse en profondeur notre rapport au monde sur le plan individuel et collectif.

De l'expérience corporelle la plus basique (respiration, alimentation, sensations...) aux rapports affectifs et aux conceptions cognitives les plus élaborées, la relation au monde prend des formes très diverses : la relation avec autrui dans les sphères de l'amitié, de l'amour ou de la politique ; la relation avec une idée ou un absolu dans les sphères de la nature, de la religion, de l'art et de l'histoire ; la relation avec la matière, les artefacts, dans les sphères du travail, de l'éducation ou du sport.

Tout en analysant les tendances à la crise – écologique, démocratique, psychologique – des sociétés contemporaines, cette théorie de la résonance renouvelle de manière magistrale le cadre d'une théorie critique de la société.

Édition La découverte
Collection SH / Théorie critique
Septembre 2018
ISBN 9782707193162
544 p. – 28 euros